

Lund 1983.
Mats Alvess^{on}

ORGANISATIONS
TEORI
OCH
TEKNOKRATISKT
MEDVETANDE

Natur och Kultur

MATS ALVÉN

*Organisationsteori
och teknokratiskt medvetande*

Organisationsteori
och teknokratiskt
medvetande

En kritisk analys av organisationsteori och teknokratiskt medvetande
och dess konsekvenser för den svenska arbetsmarknaden

Organisationsteori och teknokratiskt medvetande

MATS ALVESSON

Organisationsteori och teknokratiskt medvetande

— en kritisk studie om rationalitet, ideologi och
förutsättningarna för arbetslivets humanisering

NATUR OCH KULTUR

MATS ALVESSON

Organisations- och teknisk vetenskap

Organisations- och teknisk vetenskap
Mats Alvesson



© Mats Alvesson 1983

Printed in Sweden

EKEN fotosats/de Besche-Nilsson Offsettryck, Stockholm 1983

ISBN 91-27-01265-4

Innehåll

Förord	8
Inledning	9
Problem	9
Syfte	11
Utgångspunkter	13
Uppläggning	14
1. <i>Metateoretiska och metodologiska utgångspunkter</i>	16
Kritisk teori I: Frankfurtskolan	16
Om Frankfurtskolans kritikbegrepp	16
Frankfurtskolans forskningsinriktning	17
Om Frankfurttraditionens aktualitet	22
Kritisk teori II: Det humanistiska paradigmet	23
Vetenskapsteoretisk dimension	23
Samhällsteoretisk dimension	24
Burrells & Morgans samhällsvetenskapliga paradigm	25
Kritisk organisationsteori enligt Burrell & Morgan	26
Kritisk samhällsvetenskap enligt J Israel	28
Min ansats	30
Om tolkningsnivåer	31
Problem — syfte — metod	33
Den kritiska ansatsen och empirisk/analytisk kunskap	35
Sammanfattning	37
2. <i>Arbetsvillkor i det moderna samhället</i>	40
Bravermans tes	40
Några undersökningsresultat av det svenska arbetslivet	43
Bedömning av dequalificeringstesens	46
Braverman och Simon	49
Kritik av Braverman	52
Slutsats	56

3. <i>Arbetets betydelse för individen</i>	59
Begreppet psykisk hälsa	59
Arbetsförhållanden och psykisk hälsa	60
Organisationens betydelse.	65
Om psykisk och fysisk hälsa	67
Arbetsituation och livssituation	67
En kritisk reflektion	71
4. <i>Personlighet, anpassning och organisation</i>	75
Personlighet och organisation	75
Personligheten: Att vara eller att bli	77
Självförverkligande i relationistisk mening	78
Anpassning och personlighetspåverkan	80
God anpassning och effektivitet.	82
Summering	83
5. <i>Arbetsstillfredsställelse och motivation</i>	86
Förhållandet mellan arbetsstillfredsställelse och motivation	87
Humanistisk och behavioristisk motivationspsykologi	91
Om "självförverkligandets" betydelse	94
En integrerad motivationsteori	95
Arbetslivets utarmning och motivationsproblem	99
6. <i>Organisationsteorier och arbetsförhållanden</i>	103
Scientific management.	104
Modern human relations.	107
Organisationsutveckling (OU).	110
Socioteknik.	112
En skenbar motsägelse	117
Olika organisationsteorier för olika arbeten och olika funktioner	121
Organisationsprinciper och organisationshierarki	124
Motståndet mot arbetets humanisering	126
Sammanfattning	128
7. <i>Organisationsteori och ideologi</i>	130
Social ordning och ideologi	131
Om teorier som ideologiska svar på problem i en materiell samhällsutveckling	135
Företagsledning och ideologi	137
Ökat behov av ideologi?	138
Om företagsledningsideologi	141
Organisationsteori och ideologi	142

Organisationsteori och ideologi: några exempel	145
Simon och rutinisering	145
Drucker och företagsledningars betydelse	146
Makt och altruism	149
Om normer i företagsledningslitteraturen	151
Schein, organisationer och de anställdas behov	153
Kommentar till Simon, Drucker och Schein	155
Pluralistisk organisationsteori	155
Sammanfattning och slutsatser	159
Diskussion	159
Slutsatser	163
Om tolkningsnivåer	164
8. <i>Arbetsliv och teknologisk rationalitet</i>	166
Ett "sjukt" arbetsliv?	167
Rationalitetsproblemet	170
Marcuse, Habermas och den teknologiska rationaliteten	172
Arbetslivsforskning som kritik av den teknologiska rationaliteten	178
Organisationsteorin som den teknologiska rationalitetens försvar	180
Fackföreningar och teknologisk rationalitet	185
Kan ett samhälle bli bättre än dess arbetsliv?	187
9. <i>Mot en kritisk organisationsteori</i>	189
Kritik av den dominerande organisationsteorin	189
Ett par exempel på kritiska ansatser	192
Sex teser för en kritisk organisationsteori	197
Diskussion	209
Noter	211
Litteratur	220
Personregister	228

Förord

Denna bok utgör ett försök att genomföra en bred studie av ett antal problemställningar inom forskningsfälten organisationsteori och arbetslivsforskning. Jag vill på detta sätt bidra till självreflexionen inom dessa fält. Detta är angeläget inte minst mot bakgrund av att det för närvarande sker ett omfattande forsknings- och kunskapsutvecklingsarbete om arbetslivs- och organisationsproblem, vilket naturligtvis kan ses som en avspiegling av hur stora och angelägna dessa problem är.

Boken bygger på och behandlar bl a arbetslivspsykologi, socialpsykologi, arbetssociologi, organisationsteori och kritisk teori. Olika teorier och synsätt konfronteras med varandra. Jag menar att det är vissa poänger som man bäst kan få fram på detta sätt. Bredden i ansatsen har underlättats av att jag har haft anknytning till och arbetat inom flera olika akademiska discipliner utan att han känt mig speciellt hämmad av något särskilt fack.

Arbetet med denna bok och med närliggande studier har huvudsakligen bedrivits mellan 1980 och 1982. En del av de problemställningar som berörs i boken hoppas jag kunna fortsätta arbeta med. Vid sidan av denna bok har projektet resulterat i ett antal artiklar och forskningsrapporter. En del av dessa finns i referensförteckningen sist i boken.

Ett antal människor har varit behjälpliga med läsning och kritik av olika arbetsrapporter och manusutkast. För detta vill jag tacka bl a Leif Andersson, Ingeman Arbnor, Björn Bjerke, Sven-Erik Borglund, Claes Edlund, Göran Ekvall, Ron Eyerman, Karin Jonnergård, Magnus Lagnevik, Sven-Åke Lennung, Thomas Liljedahl, Bengt Sandkull, Sven-Erik Sjöstrand, Sune Sunesson och Gunnela Westlander. Ett särskilt tack till Claes Edlund som under slutfasen av mitt skrivarbete varit till stor hjälp bl a med att peka ut oklarheter, dåliga formuleringar och anvisa bättre och mera poängrika sätt att uttrycka mig på.

Lund december 1982 Mats Alvesson

Inledning

Problem

Arbetslivets utformning och sättet att organisera arbetet i industriföretag och andra organisationer utgör ett viktigt forskningsområde. Forskningen inom detta vida fält har under senare år ökat explosionsartat, inte minst i Sverige.

Jag har utifrån flera akademiska discipliner och olika perspektiv intresserat mig för arbetslivsforskning, organisationsteori och samhällsteori. Vad som bl a slagit mig är olikheterna i de föreställningar som olika traditioner och teorier förmedlar. En jämförelse mellan organisationsteori och arbetslivsforskningen visar att det i grundläggande avseenden finns motsägelsefulla eller åtminstone svagt integrerade (syntetiserade) antaganden och resultat. Med organisationsteori avser jag i denna bok beskrivningar och teorier om arbetsorganisation och andra element i organisationers struktur som tar fasta på organisationers dominerande mål, vanligen ekonomisk effektivitet. Med arbetslivsforskning menar jag teori och beskrivning som främst belyser de anställdas individuella och kollektiva arbetssituation. Medan den organisationsteori som tas upp här oftast är företagsekonomiskt orienterad, är arbetslivsforskningen normalt inriktad på samhälls- eller beteendevetenskapliga frågeställningar. (Ett annat slags organisationsteori tas upp och utvecklas i kap 9.) Det är ofta svårt eller t o m omöjligt göra en klar distinktion mellan organisationsteori och arbetslivsforskning, men jag tror inte att detta behöver leda till några missförstånd i denna bok.¹ Organisationsteori och arbetslivsforskningen uttalar sig om delvis samma typ av frågor, t ex människan i arbetet och organisationen, men det görs på ofta skilda sätt. Resultatet kan för den som sätter sig in i båda typerna av forskning te sig förvirrande. Jag skall ge ett exempel på motstridiga föreställningar (teser) som jag i denna bok kommer att försöka reda ut.

Ett viktigt antagande inom stora delar av organisationsteori är att

den långsiktiga effektivitet som företag normalt har som dominerande riktmärke för sin verksamhet "kräver" att personalen har tillfredsställande och motiverande arbetsvillkor som stimulerar till kvalitativt goda arbetsinsatser och personlig växt. Utifrån detta antagande kan man förvänta sig att arbetsvillkoren över tiden har ändrats och håller på att förändras så att de både blivit och håller på att bli mera tillfredsställande och motiverande.

En viktig tes inom arbetslivsforskningen är däremot att arbetsvillkoren för stora grupper av arbetare och lägre tjänstemän har dequalificerats och utarmats till följd av en allt längre driven arbetsdelning. Om denna tes är riktig, vilket mycket tyder på, kan man dra slutsatsen att den långsiktiga effektiviteten inte alls nödvändigtvis "kräver" att personalen har tillfredsställande och motiverande arbetsförhållanden. — Denna slutsats förutsätter dels att företag handlar efter långsiktig effektivitet som riktmärke och generellt sett någotsånär väl lyckas med att uppnå detta, dels att dequalificerade och utarmade arbetsvillkor inte är tillfredsställande och motiverande. Jag återkommer med utförliga diskussioner av detta.²

Att dessa teser har drivits var för sig, utan att i någon större utsträckning ha konfronterats mot varandra, är en allvarlig brist. Uppgiften att mot varandra ställa och eventuellt integrera olika deldiscipliner inom ett övergripande forskningsområde — organisations- och arbetslivsforskning — framstår därför som angelägen.

Ett annat problem som jag tar upp är avsaknaden av en kritisk referensram i organisationsteorin. Den samhällsteori som jag utgår ifrån är den kritiska teorin, dvs Frankfurtskolan och med den besläktade författare. Denna har emellertid haft ringa genomslagskraft i organisationsteori och arbetslivsforskning. Det saknas enligt min mening ett problematiserande kring rationalitet och ideologi i avsevärda delar av denna forskning. En kritisk granskning utifrån Frankfurtorienterade aspekter borde kunna belysa viktiga aspekter kring problem i arbete och organisationer, och hur forskningen förhåller sig till dessa problem.

Bristfälligt konfronterade och integrerade teorier samt avsaknaden av en kritiskt orienterad organisationsteori är forskningsproblem förknippade med brister och problematiska förhållanden kring *förståelsen* av arbete, arbetsliv och organisationer. Bristen på sådan förståelse framträder i forskningen. Att dessa kunskapsmässiga problem tillmäts betydelse beror naturligtvis på problem i den praktiska verkligheten. Hur

människors arbete och arbetsinnehåll gestaltar sig är, som vi skall se, en viktig fråga. Arbetsvillkoren har en stor betydelse i människans liv och ur samhällets synpunkt måste arbetslivets utveckling och beskaffenhet tillmätas stor vikt. Att få fram god och allsidig kunskap om de mekanismer, överväganden, handlingsalternativ och restriktioner som bestämmer organisationers inre struktur och organiserandet av arbetet, är därför en viktig uppgift.

Syfte

En forskningsinsats kan i princip bidra till teknologisk/pragmatisk eller intellektuell/förstående kunskap. Många studier inrymmer element från båda slagen, men tyngdpunkten ligger normalt åt det ena eller andra hållet. Som antyddes ovan syftar denna bok till ett bidrag av den senare typen. Det är inte min ambition, åtminstone inte primärt, att söka ge bidrag till en lösning av konkreta, avgränsade problem genom utveckling av någon speciell teknologi eller metod. Det pågår en omfattande forskning som vägleds av det *teknologiska* kunskapsintresset inom de olika områden som här behandlas. Däremot saknas till stor del studier som utgår från ett *förstående* kunskapsintresse, som syftar till en tolkande, kritisk förståelse av kunskapsobjekten. Kunskapsobjekten i mitt fall är förhållandet människa — arbete — organisation *samt* den kunskap om detta som forskats fram, dvs arbetslivsforskning och organisationsteori. Det senare är således fråga om "kunskap om kunskap". Det är inte alltid möjligt att skarpt skilja mellan kunskap om individ — organisation och kunskap om teori och forskning kring detta, men i princip rör det sig om olika forskningsnivåer. Man kan således säga att *arbetslivsforskning* och *organisationsteori* utgör en form av kunskapsobjekt för min studie.

I och med att de frågeställningar som jag tar upp är vida och komplicerade är det svårt att ange specifika syften. Denna studie utgör exempel på en typ av forskningsansats som lämpar sig mindre bra för formuleringar i termer av "syfte" och "resultat". Jag nöjer mig därför med att ganska löst skissera vad jag är ute efter.

Två huvudsakliga syften präglar min studie. Det första är att kritiskt gå igenom och mot varandra ställa olika teorier och forskningsresultat. Utifrån detta kan vissa teorier integreras, medan andra förkastas. Detta syfte kan benämnas *kunskapsintegrerande*. Genom en tolkning av olika teorier utifrån vissa utgångspunkter vilka anges i slutet av avsnittet, är

ambitionen att resultat från olika deldiscipliner skall kunna förstås på ett bättre sätt än om de betraktas var för sig. Även val mellan alternativa teorier underlättas. Inom ramen för det kunskapsintegrerande syftet kan följande delsyften urskiljas:

- Att diskutera och analysera arbetets utveckling under 1900-talet och arbetsinnehållets kvalitet i det moderna, kapitalistiska arbetslivet. Utgångspunkt är här Bravermans bok.
- Att relatera arbetsvillkorens karaktär till dess betydelse för och inverkan på människan, hennes psykiska hälsa, personliga utveckling och livssituation.
- Att relatera arbetsvillkorens utveckling under 1900-talet till olika utvecklingstrender mot humanisering av arbetslivet, och utifrån detta belysa den motivations- och organisationsteori som ligger till grund för sådana strävanden.
- Mot bakgrund av detta kritiskt granska några organisationsteoretiska riktningar och dessa organisationsteoriens inflytande dels i praktiken och dels i teori och medvetande.
- Sätta in arbetsvillkoren i ett samhällskritiskt perspektiv.

Jag har alltså ambitionen att belysa och till varandra relatera ett flertal, ganska skiftande ämnen: arbetssociologi, organisationsteori, arbetslivspsykologi, motivationsteori och kritisk teori. Att få grepp om dessa områden och kunna uppfylla de syften som ovan nämnts kan synas vara väl omfattande för ett och samma arbete. Givetvis måste vissa problem och aspekter behandlas på ett övergripande och refererande snarare än ett inträngande och analyserande sätt. De båda förstnämnda delsyftena är främst tänkta att leda fram till utgångspunkter för en analys av huvudsyftena för framställningen, inte att vara en noga genomförd analys inom ramen för dessa två delsyften. (De övriga tre delsyftena behandlas mera ingående.) Jag anser att en bred ansats av denna typ kan vara nyttig. Min tanke är att jag genom att bredvid eller mot varandra ställa resultat ur olika deldiscipliner och traditioner inom det övergripande forskningsfältet organisationsteori/arbetslivsforskning kan finna förutsättningar för att omtolka resultat och på så sätt få fram ny kunskap eller åtminstone belysa den befintliga på nya sätt.

Ett andra huvudsyfte är *ideologikritiskt*. En kritisk granskning av forskning och teori utifrån det kunskapsintegrerande syftet försöker ge upphov till modifierade och bättre teorier. Ideologikritiska tolkningar

strävar istället efter att belysa hur ideologiska och samhälleliga bestämningar inverkar på teorier och forskningsresultat. Det ideologikritiska syftet har inte primärt den "praktiska verkligheten" i företag och arbetsliv som föremål för analys och tolkning, utan det är teorier och föreställningar om denna verklighet som granskas och kritiseras. Framför allt behandlas delar av den socialpsykologiskt orienterade organisations-teorin. I viss mån kommer även en del arbetslivsforskning och icke-psykologisk organisationsteori att granskas utifrån en ideologikritisk ståndpunkt. Ambitionen är att undersöka om och i så fall visa hur forskningsansatsers inriktning, resultatframställning och resultatens genomslagskraft influeras av samhällsreproducerande intressen och legitimerar rådande förhållanden i företag, arbetsliv och samhälle.

De båda syftena, det kunskapsintegrerande och det ideologikritiska, kompletterar varandra. Det kunskapsintegrerande syftet underlättar det ideologikritiska och vice versa. Mer om detta i ett par avsnitt som behandlar de metodologiska utgångspunkterna för denna studie (särskilt kapitel 1, s 30 ff).

I det avslutande kapitlet skisserar jag huvuddragen i en alternativ, kritisk organisationsteori. Detta går delvis utanför de huvudsyften jag nämnt, även om skissen också knyter an till dessa.

Utgångspunkter

Min studie har två teoretiska utgångspunkter (inspirationskällor). Den ena är Harry Bravermans bok *Arbete och monopolkapital — arbetets degradering i det tjugonde århundradet* (1974). Utifrån en marxistisk grundsyn beskriver Braverman arbetets utveckling under 1900-talet för arbetare och lägre tjänstemän.

Min andra utgångspunkt är kritisk teori. Med kritisk teori avser jag Frankfurttraditionen samt med denna närstående författare. Inom denna riktning knyter jag främst an till Marcuse. En av den kritiska teorins viktigaste uppgifter är ideologikritik. I min studie söker jag relatera den ideologikritik som Marcuse m fl har bedrivit på ett övergripande, abstrakt plan till arbetslivs- och organisationsproblem genom en kritisk granskning av viss organisationsteori.

Uppläggning

Boken är disponerad på följande sätt: I första kapitlet går jag igenom vissa allmänna utgångspunkter för min studie. I kapitlet behandlas metateoretiska och metodologiska aspekter. Frankfurtskolan och andra författare som kan sägas tillhöra den kritiska traditionen refereras och relationen mellan dessa och vad jag kallar kritisk organisationsteori klargörs. Vidare behandlas vissa problem rörande kritisk/emancipatorisk versus empirisk/analytisk kunskap.

I andra kapitlet diskuterar jag Bravermans bok. Jag tar upp forskningsresultat med relevans för Bravermans teser och diskuterar den debatt som följt på hans bok.

I de därpå följande två kapitlen tar jag upp vad arbetet och olika slags arbetsvillkor betyder för individen och — indirekt — för samhället.

I de femte och sjätte kapitlen behandlas förhållandet mellan individ och arbete/organisation ur en managementaspekt (företagsledningsaspekt). Motivationsproblemet och dess förhållande till arbetstillfredsställelse diskuteras. En grundläggande organisationsteoretisk tes säger att effektivitet förutsätter goda prestationer från personalen, goda prestationer förutsätter i sin tur motivation och motivation förutsätter i sista hand stimulerande arbetsvillkor. Denna tes innebär således att humana arbetsvillkor samtidigt kan generera arbetstillfredsställelse och effektivitet. Följaktligen borde effektivitetens krav på sikt tvinga fram en humanisering av arbetslivet. Men frågan är om det förhåller sig så i praktiken.

I sjunde kapitlet fortsätter jag diskussionen om organisationsteorins betydelse. Jag framför uppfattningen att den "humanistiska" organisationsteorin lägger dimridåer över vissa problem. I anslutning där till tar jag upp organisationsteorins ideologiska och legitimerande funktion.

I åttonde kapitlet summerar jag den tidigare framställningen. Följande fråga ställs: Kan ett samhälle bli bättre än dess arbetsliv? Jag knyter an till Frankfurtskolan och den kritiska teorin (främst Marcuse) och diskuterar arbetslivet som den centrala "institutionen" i vilken den teknologiska rationalitetens herravälde över samhället, arbetslivet och individen framträder tydligast. Organisationsteorins ideologiska betydelse relateras till den teknologiska rationalitetens legitimeringsproblem.

I det avslutande kapitlet gör jag en skiss över grunddragen i en kritisk organisationsteori. Utifrån den kritiska genomgång av den befintliga organisationsteorin som genomförts i de tidigare kapitlen tecknas en alternativ, av Frankfurttraditionen inspirerad, ansats.

Framställningen kan sägas bestå av fem delar:

I de två första kapitlen behandlas som nämnts främst övergripande utgångspunkter, dvs kritisk teori och arbetslivets utveckling enligt Braverman.

I de fyra därpå följande kapitlen tas främst problem rörande arbetsvillkorens utformning, tillfredsställelse och personlig utveckling i arbetet samt motivationsproblem upp från två håll. Först (i kapitel 3 och 4) ur ett humanistiskt eller arbetstagar-perspektiv; sedan (i kapitel 5 och 6) ur ett instrumentellt eller management-perspektiv.

Hur motsättningen mellan dessa perspektiv ser ut, och hur den behandlas i organisationsteoretisk forskning och litteratur tolkas i de två därpå följande kapitlen.

Det avslutande kapitlet ger utgångspunkter för en kritisk, alternativ referensram för organisationsteori och arbetslivsforskning.

1. Metateoretiska och metodologiska utgångspunkter

Kritisk teori I: Frankfurtskolan

Institutet för social forskning vid universitetet i Frankfurt, allmänt känt under beteckningen "Frankfurtskolan", bildades i början av 1920-talet. Mest kända namn i skolans första generation var Horkheimer, Adorno och Marcuse. På 30-talet tillhörde även Fromm Frankfurtskolan. I och med nazismens maktövertag i Tyskland emigrerade skolans medlemmar och hamnade till slut i USA där man fortsatte sin forskning. Efter kriget återvände Horkheimer och Adorno till Frankfurt och byggde upp institutet på nytt. Marcuse stannade i USA och blev i anslutning till studentrevolten i slutet på 60-talet mycket uppmärksammas.¹ Under 1960-talet framträdde en andra generation inom Frankfurt-traditionen. Till denna hör bl a Habermas, Offe samt Negt och Kluge. Ett arbete av Max Horkheimer, *Traditional and critical theory* (1937), brukar ses som en "programförklaring" för Frankfurtskolan. I denna kritiserar Horkheimer den traditionella, "neutrala" forskningen. Han ställer som forskningsideal upp en vetenskap som inte nöjer sig med att beskriva rådande verklighet som en lagbunden och oföränderlig struktur utan kritiskt analyserar negativa förhållanden i denna verklighet med mål att upphäva dessa. Horkheimers ideal är den kritiska teorin som syftar till att

"... på allvar transcendera spänningen och avskaffa motsättningen mellan å ena sidan individens intentionalitet, spontanitet och rationalitet och å andra de produktionsförhållanden som samhället bygger på." (s 220)

Om Frankfurtskolans kritikbegrepp

Kritikbegreppets centrala betydelse för Frankfurtskolan motiverar en kort redogörelse för detta. Enligt Connerton (1980) bör man tala om två former av kritik ("critique") för att förstå den kritiska teorins använd-

ning av begreppet, nämligen "rekonstruktion" och "kriticism". Mellan de två formerna av kritik finns ett par viktiga skillnader. "Rekonstruktion" bygger på data som anses vara "objektiva" som meningar, handlingar eller kognitiva insikter, på medvetna operationer från den mänskliga aktören. "Kriticism" fokuserar istället på förhållanden och erfarenheter vars "objektivitet" ifrågasätts.

"... 'kriticism' antar att det finns ett mått av inbyggd deformitet som maskerar verkligheten och söker upphäva kognitiva förvrängningar och därmed möjliggöra frigörelse från vad som förvrängts. Här finns en tanke om emancipation." (Ibid s 26)

Vidare förklarar "rekonstruktion" vad som anses vara "korrekt" kunskap, t ex den kunskap som fordras för att följa regler på ett kompetent sätt. "Kriticism" syftar emellertid till att förändra eller t o m avskaffa betingelserna för det falska eller förvrängda medvetandet. Denna form av kritik strävar efter att initiera en självreflektionsprocess hos individer och grupper som syftar till frigörelse från tvång och dominans. Det är med denna senare innebörd som Frankfurttraditionen använder "kritik"-begreppet.

Frankfurtskolans forskningsinriktning

Frankfurtskolans övergripande forskningsuppgifter och på samma gång också dess utveckling kan enligt Connerton (1976) delas in i fyra ganska vida teman (faser). Valen av forskningsinriktning baserades dels på ett teoretiskt intresse för Marx, dels på problematiska förhållanden förknippade med den aktuella samhällsutvecklingen.

1. *Ideologins betydelse.* Bakgrunden till intresset för ideologin var bl a att gränsen mellan de ekonomiska (allmänna) och privata sfärerna som kännetecknade den liberala kapitalismens epok bröts ned på 30-talet av såväl den tyska fascismen som av den organiserade kapitalismen. Politisk propaganda och marknadsföringspsykologi tränger in i människorna och exploaterar dem samt skapar konstgjorda behov som harmonierar med och stödjer den befintliga samhällsordningen. På så sätt förankras den övergripande samhällsstrukturen i individens personlighet. Adorno (1951):

”Det privata livets illusoriska betydelse och självständighet döljer förhållandet att det privata livet endast existerar som de sociala processernas bihang. Livet transformerar sig självt till reifikationens ideologi — till en dödsmask.” (s 271)

På detta svarade Frankfurtskolans företrädare med att utvidga den ursprungliga marxistiska ideologikritiken som koncentrerade sig på den politiska ekonomin till att även innefatta socialpsykologi. Den välkända studien om den auktoritära personligheten (Adorno m fl, 1950) kan hänföras hit.

Frankfurtskolan tog upp och betonade den ”objektiva” klasskonfliktens subjektiva sida genom att fästa uppmärksamheten på den socio-kulturella dimensionen. Även om man ansåg att Marx kritik av den politiska ekonomin i stort var riktig, var skolans medlemmar redan i sina tidigaste skrifter tveksamma till om kapitalismens utveckling kunde skapa inte bara de objektiva betingelserna för ett klasslöst samhälle utan även de subjektiva villkoren för arbetarklassens emancipation. Frankfurtskolan betonade vikten av att uppmärksamma relationen mellan kritiken av den politiska ekonomin och Marx teori om revolutionen genom att systematiskt granska den sociokulturella dimension som den ”mekaniska” marxismen negligerade.

2. *Konflikten mellan praktiskt förnuft och teknologisk rationalitet.* Enligt Marx skulle produktionsökningen under den kapitalistiska utvecklingen leda till en ökning av borgarklassens rikedom medan folkflertalets fattigdom skulle bestå och kanske t o m förvärras. Denna motsättning skulle leda till kris och revolution. Så blev nu knappast fallet.

Horkheimer, Adorno och Marcuse betonade istället en annan motsättning: Mellan det *praktiska förnuftet* (practical reason) och det *instrumentella förnuftet* eller, med ett annat begrepp, den *teknologiska rationaliteten*. Instrumentellt förnuft och teknologisk rationalitet används synonymt i denna bok.

En motsättning mellan dessa former av förnuft är utgångspunkt för stora delar av Frankfurttraditionens analys. Begreppen definieras inte särskilt klart. De låter sig svårligen infångas i någon enkel, formell definition på ett par rader. Det praktiska förnuftet kan kort och förenklat sägas syfta till att uppnå ett ”bra” liv genom frigörelse från dominans och yttre sociala restriktioner,

”... till människans självemancipation från de begränsningar som följer av alla former av ’onödig’ dominans.” (McCarthy, 1976: xviii)

Den teknologiska rationaliteten grundar sig istället på teknologisk eller instrumentell kontroll över naturen, resurserna och även över det sociala livet och människorna. Enligt Frankfurtskolan har denna rationalitet i allt högre grad kommit att dominera över det praktiska intresset och utvidgats till att innefatta en långt driven dominans och kontroll över människan:

”Den tekniska kontroll över naturen som vetenskapen möjliggjort utvidgas idag till att även innefatta samhället: För varje isolerbart socialt system, för varje kulturområde som har kommit att bli ett separat, slutet system vars relationer kan analyseras i termer av system/mål, uppstår en ny disciplin i samhällsvetenskaperna. På motsvarande sätt *transformeras de tekniska kontrollproblem som vetenskapen har löst till livsproblem*. (Habermas, 1971:56, min kursivering).

Den teknologiska rationaliteten präglar också, enligt Horkheimer & Adorno, den kulturella sfären i masskonsumtionssamhället. Följande citat får illustrera denna uppfattning samt på samma gång antyda rationalitetsbegreppets mångfacetterade innebörd:²

”Markerade differentieringar som den mellan A- och B-filmer eller mellan novellerna i veckotidningar i olika prislägen baserar sig inte så mycket på sakliga grunder som på behovet att klassificera, organisera och kartlägga konsumenterna. Där ska finnas något för alla, så att ingen ska kunna komma undan, skillnaderna nöts in och propageras. Utbudet till publiken av en hierarki av serietillverkade produkter på olika kvalitetsnivåer syftar bara till en så mycket mer heltäckande kvantifiering. Var och en ska liksom spontant anpassa sig till den nivå som genom olika indicier på förhand utpekats som hans, och gripa efter den kategori av massprodukt som är fabricerad just efter hans typ.” (Horkheimer & Adorno, 1947: 146).

Genom att fokusera på den teknologiska rationaliteten kan man säga att Frankfurtskolan delvis fångade upp Marx tankegång men omformulerade den. Marx hade relaterat reifikationens orsak till borgerskapets ägan-

de av produktionsmedlen. Avskaffandet av detta ägande skulle övervinna reifikationen. Horkheimer och Adorno såg detta som otillräckligt och breddade analysen genom sin kritik av det instrumentella förnuftet. De transformerade kritiken av den politiska ekonomin till en mer generell kritik av den tekniska civilisationen (Schroyer, 1973: 136).

Detta innebar inte att kritiken av den politiska ekonomin helt övergavs. Det instrumentella förnuftet kan inte ses som frikopplat från det ekonomiska systemet.

”Den nya dialektiska filosofin . . . har hållit fast vid insikten att individernas fria utveckling beror på samhällets rationella konstitution. I en radikal analys av de nuvarande sociala förhållandena innebär detta en kritik av ekonomin.” (Horkheimer, 1937, i en efterskrift från 1965, s 224).

För Frankfurtskolan innebär en kritik av den teknologiska rationaliteten också en kritik av den kapitalistiska ekonomin. Den förra är nära förknippad med den senare och utgör den dominerande tankeformen i ett kapitalistiskt samhälle. Men den teknologiska rationaliteten *kan* dock givetvis dominera även i andra ekonomiska system än det kapitalistiska.

3. *Förnyat sökande efter negationen.* Den samhälleliga bakgrunden till denna fas i skolans teoretiska utveckling var försvagandet av arbetarklassen som ett revolutionärt proletariat under senkapitalismen. Detta reducerade klasskonflikter och försämrade förutsättningarna för ett överskridande av de rådande betingelserna. Kritikens mål blev främst den teknologiska rationaliteten i industrisamhället och ej i så utpräglad grad kapitalismen. Frankfurtskolans utveckling från fokusering på den politiska ekonomin mot en sociologiskt relaterad metapsykologi, baserad på Freud, fortsatte och tog sig bl a uttryck i Marcuses ”Eros and Civilization”. Grundvalen för negationen av det teknologiska/kapitalistiska samhället antas vara människans instinkter.

4. *Hermeneutik och kommunikation.* Det fjärde huvudtemat (eller fasen) i Frankfurtskolans utveckling representeras av Habermas. I hans kommunikationsteori talas det bl a om *instrumentell* aktion, som rör teknisk kontroll och problemlösning, samt om *kommunikativ* aktion som syftar till förståelse. Habermas menar att ett vetenskapligt-tekniskt sam-

hålla endast kan anses vara rationellt om vetenskapens och teknologins utveckling och tillämpning är föremål för allmän kontroll. För att uppnå detta måste det till en dialog om den sociala tillvarons syften och mål. Den kommunikativa aktionen måste existera parallellt med den instrumentella. Detta är en fråga om "kommunikativ kompetens":

"... kommunikationsstrukturen kan sägas vara fri från hinder endast om det för alla deltagare finns en effektiv jämlikhet av möjligheter att ta del i dialogen. Förutsättningarna för en ideal kommunikativ situation är därmed sådan att förutsättningarna för ideal diskurs är relaterade till villkoren för en ideal form av socialt liv." (Connerton, 1976: 31)

Denna genomgång har en viss historisk prägel, men detta får inte uppfattas som om de första temana enbart var aktuella under skolans tidigare skede. Snarare har de senare temana efter hand kommit till vid sidan av de tidigare. I denna studie är det främst de två första temana som är av intresse, vilket är skälet till att jag ägnat större utrymme åt dessa.

Ovanstående korta beskrivning av Frankfurtskolan skall nu kompletteras med en mer "tidlös" karaktäristik. Skolans standpunkt kan summeras i fem principer (jfr Quinton, 1974):

1. *Kritiken av positivismen.* Den förhärskande positivistiska föreställningen om samhällsvetenskap genererar ett falskt medvetande, förstärker status quo under sken av värde-neutralitet och fungerar som ett ideologiskt instrument för social dominans.
2. *Idén om en kritisk teori.* Här ligger föreställningen om att en god samhällsvetenskap måste innefatta ett kritiskt ställningstagande till den irrationella dominans, alienation och reifikation som kännetecknar vår tids samhällen.
3. *Kritiken av Marx.* Frankfurtskolan är kritisk mot vad man uppfattar som en positivistisk slagsida hos den äldre Marx. Man menar att Marx var alltför snävt ekonomiskt inriktad i sin behandling av alienationsproblemet och betonar istället att man måste gå utöver existerande ägandeförhållanden för att förstå problemet.
4. *Kritiken av den rådande samhällsordningen.* Det avancerade industrisamhället, kapitalistiskt såväl som kommunistiskt, är i grunden irra-

tionellt, i varje fall sett ur folkflertalets intresse: Människorna är både ekonomiskt och politiskt dominerade utifrån, även om de genom kulturell manipulation lurats till falska föreställningar som motverkar den mänskliga naturens "sanna" intressen.

5. *Kritiken av den avancerade teknologin.* Frankfurtskolan kritiserar visserligen i första hand den avancerade teknologin såsom den utformats och används i det kapitalistiska samhället. Man är dock även kritisk mot den hög-industrialiserade tekniken i sig:

"Teknologi som produktionssätt och som totalitet av instrument och instruktioner som kännetecknar maskinåldern är på samma gång en organisationsform och vissa sociala relationer, en manifestation av förhärskande tänkande och beteendemönster, ett instrument för kontroll och dominans." (Marcuse, 1941:414)

Om Frankfurttraditionens aktualitet

Frankfurtskolan har under senare tid rönt ökad uppmärksamhet.⁴ Enligt Connerton (1976) är det i huvudsak två skäl som bidragit till detta.

Det första är vetenskapsteoretiskt/metodologiskt och anknyter till kritiken mot positivismen. Missnöjet med denna forskningstradition har fått många yngre forskare att vända sig till Frankfurtskolans långa anti-positivistiska tradition. Det andra skälet är politiskt och rör vetenskapens och teknologins ökade inflytande. Från att förr haft ett ganska begränsat inflytande såsom moment i produktionsprocessen har dessa blivit viktiga produktionskrafter.

Relaterat till detta är den ekonomiska tillväxten och de problem som är förknippade med denna, tex sociala problem och miljöförstöring. Den teknologiska rationalitetens legitimitet framstår som tvivelaktig utifrån miljömässiga och sociala kriterier. Många människor ställer sig liksom företrädarna för Frankfurttraditionen frågor av typ:

"Vilken är innebörden av 'nödvändigheten' av ökad rationalisering av samhället för att stimulera ekonomisk tillväxt? Vilka är de materiella och sociala kostnaderna som följer av alternativa utvecklingsmodeller? Vad finns det för tekniska medel och möjligheter tillgängliga för grupper som vill kontrollera sin egen produktion och/eller överge konsumtionssamhället? Tills vi har en samhällsvetenskap som behandlar dessa frågor lika allvarligt som organisation för ekonomisk tillväxt

behandlas, kommer vi inte att ha en objektiv (det finns ingen neutral) samhällsvetenskap." (Schroyer, 1973:24)

Kritisk teori II: Det radikala humanistiska paradigmet

Kritisk teori kan enligt min mening definieras på två sätt. Begreppet kan ges en ganska snäv innebörd som är liktydig med Frankfurttraditionen. Det är vanligt att kritisk teori ses på detta sätt. Man kan emellertid även tala om kritisk teori i en vidare mening. Detta är nödvändigt för att det skall vara möjligt att skapa en kritisk teori som ett brett alternativ till borgerlig och "ortodox" marxistisk forskning. En kritisk teori som endast innefattar Frankfurttraditionen lär bli alltför exklusiv för att kunna utgöra en tredje ståndpunkt som ifråga om forskningsvolym och tyngd kan mäta sig med de båda andra. Jag skall därför nedan söka ge en vid definition av kritisk teori. Denna utgår från Burrell & Morgans (1979) bestämning av samhällsvetenskapens paradigm.

Burrell & Morgan gör sin uppdelning av samhällsvetenskapen utifrån två dimensioner; "the subjective — objective dimension" och "the regulation — radical change dimension". Den första dimensionen rör det vetenskapsteoretiska ställningstagandet och den andra samhällssynen.

Vetenskapsteoretisk dimension

I den vetenskapsteoretiska dimensionen skiljer Burrell & Morgan mellan en "subjektivistisk" och en "objektivistisk" ansats. Samhällsvetenskap som bygger på den förra *subjektivistiska orienteringen* är anti-positivistisk, dvs ser den sociala världen som konstruerad av människor, och anser att den endast kan förstås med utgångspunkt från en position där individen deltar och är involverad i de aktiviteter som studeras. Samhällsvetenskap är en subjektiv snarare än en objektiv verksamhet. Objektiv och neutral kunskap är enligt detta synsätt ej möjlig. Den subjektivistiska ansatsen betonar även det voluntaristiska inslaget i människans natur samt föredrar forskningsmetoder som möjliggör analys av subjektiva föreställningar och upplevelser i anslutning till psykiska och sociala fenomen.

Den *objektivistiska ansatsen* däremot är positivistisk i den meningen att den bygger på en epistemologi som söker att förklara och förutsäga sociala händelser och fenomen genom att leta efter regelbundenheter och kausala relationer mellan olika element. Företrädarna för detta

synsätt antar att kunskapens tillväxt sker kumulativt, dvs genom att nya kunskaper, erhållna genom användandet av en strikt vetenskaplig metod, läggs till de existerande. Det objektivistiska synsättet antar att människans beteende i stort är determinerad av faktorer i situation och miljö. (För en utförlig diskussion av de nämnda begreppen, se Burrell & Morgan, 1979, kap 1.)

Samhällsteoretisk dimension

Burrells & Morgans samhällsteoretiska dimension kännetecknas av två olika grundläggande synsätt på samhället. Det ena benämns "*sociology of regulation*" (samhällsvetenskap orienterad mot reglering) och utmärks bl a av att samhället ses som en stabil, väl integrerad social struktur, vilken präglas av element och funktioner som bidrar till att samhället hålls samman och motsättningar undviks. En grundläggande konsensus om de dominerande värderingarna förutsätts råda. Det andra synsättet benämner Burrell & Morgan "*sociology of radical change*" (samhällsvetenskap orienterad mot radikal förändring). Detta kännetecknas av att samhällets process- och förändringskaraktär snarare än dess stabilitet betonas. Samhället anses också vara präglad av motsättningar och intressekonflikter mellan olika sociala grupper och klasser, av olika gruppers eller klassers dominans över andra, samt av olika, motsättningsfyllda värderingar. De båda synsätten har mycket stora likheter med konsensus- resp konfliktsyn på sociala relationer i samhället. Burrell & Morgan utvecklar emellertid dessa och formulerar sin "reglering — radikal förändring-dimension" på följande sätt:

*Samhällsvetenskap orienterad
mot REGLERING (eng regulation)
fokuserar på*

- a) Status quo
- b) Social ordning
- c) Konsensus
- d) Social integration och anpassning
- e) Solidaritet
- f) Behovstillfredsställelse
- g) Aktualitet (det som existerar)

*Samhällsvetenskap orienterad
mot RADIKAL FÖRÄNDRING
fokuserar på*

- a) Radikal förändring
- b) Strukturell konflikt
- c) Former av dominans
- d) Motsägelser och motsättningar
- e) Emancipation
- f) Deprivation
- g) Potentialitet (det som kan uppnås)

(Efter ibid, s 18)

Några av Burells & Morgans begrepp kräver en kort förklaring. Med "konsensus" avser författarna frivillig och "spontan" värdegemenskap. "Solidaritet" står för uppfattningen att gemenskap mellan individer och grupper är primär, medan "emancipation" betonar betydelsen av att vissa individer och grupper har intresse av att frigöra sig från rådande sociala och hierarkiska dominansförhållanden. "Behovstillfredsställelse" står för regleringssynens uppfattning att olika slags sociala förhållanden och fenomen kan förklaras utifrån individers eller systemets "behov", dvs att samhället primärt är en reflektion av sådana "behov". Den radikala förändringssynens intresse för "deprivation" markerar ståndpunkten att det existerande samhällssystemet hindrar tillfredsställandet av mänskliga behov.

Burrells & Morgans samhällsvetenskapliga paradigm

Burrell & Morgan korsar de båda dimensionerna och får fram en fyrfälts-tabell där varje fält står för ett samhällsvetenskapligt paradigm.

Samhällsteoretisk dimension: Vetenskaps-teoretisk dimension:	<i>Reglering</i>	<i>Radikal förändring</i>
<i>Objektivistisk</i>	Funktionalistisk samhällsvetenskap	Radikal strukturalism
<i>Subjektivistisk</i>	Tolkande samhällsvetenskap	Radikal humanism

(Efter ibid, s 29)

De fyra paradigmerna kan sammanfattas på följande sätt:

- *Funktionalistiskt paradigm.* Detta kännetecknas av en "objektivistisk" vetenskapsteori, som bl a innefattar en positivistisk epistemologi och en deterministisk syn på den mänskliga naturen och de sociala skeendena samt en samhällsteoretisk fokusering på konsensus, social integration och status quo. Till detta paradigm hänförs bl a Comte, Durkheim, Weber och Parsons.
- *Tolkande paradigm.* Samhällsteorin är densamma som för det funktionalistiska medan den vetenskapsteoretiska ståndpunkten är annorlunda. Burrell & Morgan talar om en "subjektivistisk" vetenskaps-

teori som är antipositivistisk (t ex hermeneutisk, fenomenologisk) och betonar utrymmet för fri handling. Till paradigmet hör bl a Schutz och etnometodologerna Cicourel och Garfinkel.

- *Radikalt strukturalistiskt paradigmet*. Liksom för funktionalismen är vetenskapsteorin "objektivistisk" medan samhällsteorin betonar strukturella motsättningar, dominansförhållanden och möjligheten till överskridande av det bestående samhällssystemet. Flertalet företrädare för marxismen hör till detta paradigmet.
- *Radikalt humanistiskt paradigmet*. Vetenskapsuppfattningen är för detta paradigmet "subjektivistisk" medan samhällssynen liksom det radikala strukturalistiska paradigmet fokuserar på konflikt, dominansförhållanden och radikal förändring. Det radikala humanistiska paradigmet är således närmast motsatsen till det funktionalistiska paradigmet. Till paradigmet hänförs bl a företrädarna för den kritiska teorin (Marcuse, Habermas m fl), Sartre, Illich, Lukács och Gramsci.

Burrells & Morgans radikala humanistiska paradigmet motsvarar min syn på kritisk teori i begreppets vidare mening, dvs utöver Frankfurtskolan även ett antal författare vars ståndpunkt ligger någotsånär nära denna.

Burrell och Morgan använder själva begreppet kritisk teori i en betydelse som ligger mellan de två som jag använder. Till denna riktning hänför man Frankfurtskolan *samt* Lukács och Gramsci. Gemensam nämnare är bl a att de uttryckligen bygger på den unge Marx arbeten.

De traditioner och enskilda författare som Burrell & Morgan inordnar under detta paradigmet kan kompletteras med ett flertal namn. Hit hör bl a Israel, Gouldner och C W Mills, för att nämna några som jag i den fortsatta framställningen kommer att referera till.

Kritisk organisationsteori enligt Burrell & Morgan

Burrell & Morgan knyter an sin paradigmatiske genomgång till organisationsteoretiska forskningsansatser och teorier. De relaterar olika organisationsteoretiska skolor och författare till de fyra olika samhällsvetenskapliga paradigmen. Större delen av all organisationsteori tillhör enligt Burrell & Morgan det funktionalistiska samhällsvetenskapliga paradigmet. Det är först på senare tid som andra slags organisations-teorier kommit fram. Vad som är av störst intresse i detta sammanhang

är emellertid den organisationsteori som de hänför till det radikala humanistiska paradigmet. Denna kallas för "anti-organisationsteori". Valet av benämning motiveras så här:

"Det är anti-organisation på så sätt att den betonar att organisations-sättet bör ses som en spegling av en viss totalitet, snarare än att se organisationer som en särskild, autonom analysenhet som förtjänar att analyseras i sig. Den är anti-organisation i den meningen att den betraktar de reifierade sociala konstruktioner benämnda 'organisationer' som alienerade 'förmedlingslänkar' vilka mystifierar människorna i deras försök att förstå och värdera beskaffenheten i den totalitet i vilken de lever." (Burrell & Morgan, 1979: 311)

Burrell & Morgan definierar alltså anti-organisationsteorin genom att se den som en negation av den förhärskande, funktionalistiska organisationsteorin. De presenterar ett antal aspekter av organisationsteori/anti-organisationsteori av vilka jag nedan återger de enligt min uppfattning viktigaste:

<i>Aspekt</i>	<i>Organisations-teori</i>	<i>Anti-organisations-teori</i>
Paradigmatisk hemvist	Funktionalism	Radikal humanism
Konceptuell nivå (analys-nivå)	Organisation	Form av social organisation
Ontologiskt fokus	Samhälls-strukturer	Medvetande, föreställnings-former
Dominerande socio-ekonomiskt problem	Utpräglad brist på arbetstillfredsställelse	Utbredd alienation
Begrepp för dagens samhälle	Industrisamhälle, postindustriellt samhälle	Kapitalism, endimensionellt samhälle, korporativ stat, företagslednings-fascism etc
Intresse för maximering av	Produktiviteten	Mänsklig kreativitet
Nuvarande ställning i produktionsavseende	Universell brist och knapphet på ekonomiska resurser	Ekonomiskt överflöd tillgängligt inom det kapitalistiska samhället
Mänskligt beteende i enlighet med	Instrumentell rationalitet (val inom denna rationalitet)	Värderationalitet (rationella val mellan värden)

Aspekt	Organisations-teori	Anti-organisations-teori
Etisk-politisk utgångspunkt för forskningsintresset	Att förstå; möjlighet att förändra systemet	Att förstå; att verkligen skapa en ny totalitet

(Ibid, s 322—323)

Burrell & Morgan sammanfattar anti-organisationsteorins forskningsuppgift på följande sätt:

”... anti-organisationsteori strävar efter att påvisa *alienationens* *kälor* inom ramen för en *totalitet*, vilken samlas i en organisatorisk kontext. Den genererar en systematisk kritik utifrån den kritiska teorins tradition genom att identifiera de faktorer som behärskar människors medvetande i form av skenbart objektiva sociala krafter över vilka människan inte tycks ha någon direkt kontroll.” (Ibid, s 323)

Burrell & Morgan refererar ett fåtal studier som tillhör anti-organisationsteorin. Som tradition betraktat existerar detta slags organisations-teori endast på ett embryonalt plan. Att från den kritiska teorin (i såväl begreppets snäva som vida mening) arbeta med organisationsteori är att ge sig i kast med i stort sett obrukad mark.

Kritisk samhällsvetenskap enligt J Israel

Joachim Israel talar om kritisk samhällsvetenskap. Hans synsätt är besläktat med Frankfurtskolans.

Han förkastar den empiriska doktrinen inom samhällsvetenskapen. (Denna doktrin går ut på att endast empiriskt grundad kunskap är av värde.) Han motiverar detta med att den ’världsordning’ som samhällsforskningen sysslar med är konstruerad av människor och möjlig att förändra.

”Att acceptera den sociala ’världsordningen’ som given och att överlämna det empiriska studiet av denna till samhällsvetenskaperna får därför bli följande konsekvenser:

1. Det leder till att studiet av förändringsproblem åsidosätts eller försummas.
2. Det förhindrar en *kritisk* analys av den rådande ’världsordningen’

eller gör en sådan föga eftersträvensvärd.

3. En diskussion om och analys av alternativa 'världsordningar' betraktas som icke legitimt." (Israel, 1972:99)

För Israel är den kritiska samhällsvetenskapens forskningsintresse emancipatoriskt. (Se förklaring av denna term s 35). Dess uppgift är att "skissera sluttillstånd vilket betyder en frigörelse från världen 'som den är nu'."

Israel menar att kritisk samhällsvetenskap har tre funktioner:

1. Den kan underlätta valet mellan alternativa modeller och teorier.
2. Den kan kritisera idéer, tankegångar och teorier som accepterats och ofta betraktas som självklara och därför inte längre ifrågasätts.
3. Den kan diskutera och klargöra den empiriska samhällsvetenskapens ideologiska förankring. (Ibid, s 170—171)

Israel definierar ideologi så här:

"Med 'ideologi' menar jag en vetenskaplig eller kvasivetenskaplig teori som medvetet eller omedvetet, direkt eller indirekt, söker försvara rådande sociala förhållanden." (Ibid, s 141—142)

Jag ansluter mig till Israels syn på kritisk samhällsvetenskap. Dock vill jag göra ett par påpekanden. Israels definition av "ideologi" kan synas en smula vinklad. Givetvis kan även en vetenskaplig teori som angriper rådande sociala förhållanden ses som "ideologisk" i någon mening. Nu är emellertid inte den senare typen av teori forskningsobjektet för min studie och ej heller för Israel. För mitt forskningsproblem är därför Israels definition av ideologi tillfyllest. Ideologibegreppet behandlas ytterligare i kapitel 7.

Israels syn på kritisk teori innebär att han betonar det teoretiska arbetet:

"En kritisk teori förutsätter och kan bara fungera i relation till empiriska (eller andra spekulativa) teorier." (Ibid, s 164)

En viktig uppgift för den kritiska teorin är att arbeta teoretiskt. Detta är inte minst viktigt med tanke på att samhälls- och beteendevetenskap

har haft och har en empirisk slagsida. Man kan givetvis också tänka sig att den kritiska teorin arbetar empiriskt utifrån nämnda forskningsintresse och ej begränsar sig till att enbart syssla med kritik av forskning och ideologi.

Min ansats

Jag skall nu söka knyta samman de i inledningen angivna syftena och de i föregående avsnitt refererade utgångspunkterna. De olika aspekter av kritisk teori som jag ovan gått igenom utgör den övergripande referensram som denna bok utgår från.

Genom att se kritisk teori i en vid mening, där Frankfurtskolan utgör *en* viktig teoribildning, skapas förutsättningar för ett bredare synsätt. Med utgångspunkt från Frankfurttraditionens kritiska teori går jag vid behov utanför skolans ramar och kompletterar med aspekter från författare som kan anses tillhöra samma övergripande paradigm som denna (det radikala humanistiska paradigmet).

Israels syn på den kritiska samhällsvetenskapens funktioner passar väl in i sammanhanget och är användbar för en precisering av min ansats. Genom att översätta dessa från ett allmänt plan till de problem som jag söker arbeta med, kan mina forskningsuppgifter formuleras på följande sätt:

1. Att underlätta valet mellan alternativa teorier och referensramar inom arbetslivsforskning och organisationsteori.
2. Att kritisera idéer, tankegångar och teorier som accepterats och som betraktas som självklara och därför inte längre ifrågasätts i (främst) socialpsykologiskt inriktad organisationsteori.
3. Att diskutera och klargöra den förhärskande organisationsteorins ideologiska grund.

Genom att söka lösa dessa tre uppgifter bidrar jag till att uppnå detta arbetes båda övergripande syften, dvs kunskapsintegration och ideologikritik. Gränsen mellan uppgifter och syften är därför inte skarp. (Mera om förhållandet mellan syfte, forskningsuppgift m m s 33.)

Vidare är de båda syftena varandra ömsesidigt understödjande. Kunskapsintegrationen kan nämligen användas som ett sätt att avslöja dolda innebörder i forskning och teori och därmed utgöra ett moment i en

ideologikritisk ansats. Genom att ställa olika teorier, forskningsresultat etc mot varandra (kunskapsintegration) kan brister i dessa belysas. De påvisade bristerna kan därefter utgöra en utgångspunkt för ideologikritik, där syftet är att visa hur de existerande forskningsansatserna och teorierna fullföljer ideologiska och legitimerande funktioner. (Se vidare kapitel 7.)

Men samtidigt kan ideologikritik också ses som en metod för att nå kunskapsintegration. En tolkning av teori och forskning utifrån en ideologikritisk ståndpunkt kan underlätta val mellan alternativa teorier. Genom att tolka de ideologiska inslagen i en viss teori skapas bättre förutsättningar för en bedömning av de "renodlat" teoretiska förtjänsterna hos teorin ifråga. (Mera om detta i kapitel 7 där relationen teori och ideologi diskuteras.)

Om tolkningsnivåer

I min framställning kan fem olika tolkningsnivåer urskiljas. Gränserna emellan dem är dock många gånger flytande. Två skäl gör att jag särskilt vill peka på och kort redogöra för dessa nivåer:

- Läsning och förståelse av framställningen underlättas.
- Användningen av de fem olika tolkningsnivåerna och relationen mellan dem är viktig för min metod. En diskussion av hur jag arbetat kan eventuellt ge metodologiska bidrag till kritisk forskning.

Den *första* nivån utgörs av den "empiriska verkligheten" eller kanske snarast deskriptiv forskning om denna. Den verklighet det gäller är arbetslivets utveckling och aktuella utformning främst med avseende på kvalifikations- och kontrollspekter, samt denna verklighets psykiska och sociala effekter på människor. Jag intresserar mig för övergripande förhållanden som kännetecknar breda löntagargrupperns arbetssituation. Jag bidrar inte med någon egen empiri. Jag menar att tillräckligt omfattande sådan redan existerar för att det skall vara motiverat att gå vidare med teoribyggnad. Jag utnyttjar och bygger på empiriskt orienterad forskning och främst då som nämnts Bravermans bok.

Den *andra* nivån är, liksom nivåerna tre–fem, teoretisk. Här behandlas teorier av förklarande och/eller normativ typ om den empiriska verklighet som behandlas på den första nivån. De teorier som tas upp gör

anspråk på att påvisa förhållanden, mekanismer etc som styr hur organisationer och arbetsvillkor struktureras och/eller anger riktlinjer för hur de bör fungera för att uppnå vissa mål, t ex hög effektivitet på lång sikt. Teorier som rör personlighet, anpassning, arbetstillfredsställelse, motivation, arbetsorganisation m m behandlas. I min ansats kan två slags teorier urskiljas. Dels sådana som är gängse förekommande i organisationslitteraturen men som åtminstone i vissa avseenden stämmer dåligt överens med den empiriska nivån, dels sådana som är mera förenliga med den senare. Min tolkning på den andra nivån baseras på den första och syftar bl a till en kritik av vissa teorier och föreställningar, vars anspråk på att fungera som vägledande för praxis står i ett problematiskt förhållande till verkligheten — den empiriska nivån ser inte ut som man skulle förvänta sig enligt dessa teorier och föreställningar.

Såväl den tredje som den fjärde tolkningsnivån behandlar ideologiska aspekter på viss typ av organisationsteori. Tolkningen på den *tredje* nivån utgår från relationen mellan den första och den andra nivån och fokuserar på motsättningar och inkongruenser mellan den empiriska verkligheten och vissa teorier om densamma. Inkongruenserna mellan de båda nivåerna tolkar jag utifrån en ideologikritisk ståndpunkt.

Den *fjärde* tolkningsnivån belyser ideologiska aspekter utifrån en annan utgångspunkt än den tredje. Ideologiska moment i organisations-teori tolkas inte utifrån ett spänningsförhållande mellan teori och praktik, utan med utgångspunkt från organisationslitteraturen per se. Jag försöker visa hur problemformuleringar, budskap, påståenden, slutsatser osv i organisationsteoretiska texter influeras av ideologiska och legitimerande moment. På denna tolkningsnivå lämnar jag den empiriska verkligheten och fokuserar helt på texterna. Man kan säga att organisationsteoretisk litteratur här utgör empiriskt objekt för analys och tolkning. Denna typ av ideologikritik är i princip frikopplad från den tredje nivån. I relation till den senare kan den fjärde tolkningsnivån sägas vara ett försök till oberoende "validering" av den centrala tesen att delar av den organisationsteoretiska litteraturen fyller ideologiska och legitimerande funktioner.

Den *femte* nivån, slutligen, kan ses som en övergripande "resultat-tolkningsnivå". Det förhåller sig dock *inte* så att slutsatser och kontenta av den löpande diskussionen och tolkningen samlas här, utan det är återigen fråga om en ny nivå, en nivå som inte ger något kunskapstillskott till exempelvis den andra tolkningsnivån som syftar till att bestämma

det praktiska värdet av vissa organisationsteorier. På den femte nivån förs diskussionen upp på en samhällsteoretisk eller socialfilosofisk nivå. Utifrån den kritiska teorin, och i synnerhet Marcuses syn på den teknologiska rationaliteten och dess dominans i de avancerade industrisamhällena, tolkas resultat från samtliga de fyra andra nivåerna. Bl a ses ideologin i organisationsteorin som ett uttryck för den förhärskande rationaliteten och behovet från dominerande intressen att legitimera densamma.

Problem — syfte — metod

Förhållandet mellan problem, syfte, forskningsuppgift och metod skall här kortfattat behandlas och framgår av följande figur som är en sammanfattning av delar av vad jag hittills har tagit upp:⁵

	Kunskapsintegration	Ideologikritik
<i>Forskningsproblem</i>	Motsägelsefulla föreställningar och dåligt integrerade resultat i arbetslivsforskning och organisationsteori	Avsaknaden av "kritisk teori" i organisations-teori. Behovet av kritisk granskning.
<i>Syfte</i>	Kunskapsintegration. Utvärdering av olika teorier och deldiscipliner i syfte att få fram sammanhängande kunskap.	Ideologikritik. Tolkning av teorier och deldiscipliner i syfte att påvisa hur ideologiska funktioner influerar teories innehåll.
<i>Forskningsuppgifter</i> (efter J Israel)	— Att underlätta val mellan alternativa teorier och synsätt. — Att kritisera idéer, tankegångar och teorier som accepteras och som ej ifrågasätts.	— Att diskutera och klargöra den förhärskande organisationsteorins ideologiska grund.
<i>Metod, "allmän"</i>	"Ideologikritik"	"Kunskapsintegration"
<i>Metod, "preciserad"</i>	Tolkning på olika nivåer:	Tolkning på olika nivåer:
<i>Tolkningsnivå 1</i>	— Tolkning av "empirisk verklighet".	

	Kunskapsintegration	Ideologikritik
Tolkningsnivå 2	— Tolkning av teori om "empirisk verklighet".	
Tolkningsnivå 3		— Tolkning av inkongruens mellan nivå 1 och 2.
Tolkningsnivå 4		— Tolkning av ideologiska inslag i teori utifrån kritisk granskning av text.
Tolkningsnivå 5	— Övergripande tolkning av nivåerna 1—4 utifrån den kritiska teorin, framför allt Marcuses syn på teknologisk rationalitet	

Mot de två övergripande forskningsproblem som denna studie utgår ifrån svarar således två syften, vilka antyder vad jag söker uppnå i mitt arbete. Syftena är dock relativt allmänt hållna, vilket hänger samman med karaktären hos de problem jag utgår ifrån. De angivna forskningsuppgifterna kan ses som en alternativ, kompletterande formulering av vad jag vill genomföra i boken. De bidrar i någon mån också till att precisera min ansats.

På ett allmänt plan kan de båda syftena betraktas som varandras metoder. Ideologikritiken underlättar således kunskapsintegrationen, medan ambitionen att nå kunskapsintegration ger en god grund för att det ideologikritiska syftet kan uppnås. Möjligen kan detta låta som rundgång men i praktiken är det inte något problem då de båda syftena inte utgör de enda metoder som utnyttjas i analysen, utan är metodologiskt sett begränsade till att ge varandra ömsesidig befruktning. Mera preciserat kan min metodansats sägas bestå av tolkning på fem nivåer. Av dessa knyter två an till främst kunskapsintegrationssyftet och till forskningsuppgiften att underlätta val mellan alternativa teorier och synsätt. Genom tolkning av den empiriska verkligheten och teorier om denna får vissa teorier och synsätt stöd, medan andra förkastas och de goda teorierna kan beredas plats i den mer eller mindre sammanhängande kunskapsmängd i ett forskningsfält som klarar en kritisk granskning, medan andra, dåliga teorier rensas ut därifrån.

Två andra tolkningsnivåer tar fasta på den ideologiska aspekten och bidrar till att det ideologikritiska syftet kan uppnås, dvs ett klagörande av delar av den dominerande organisationsteorins ideologiska grund. Detta sker dels utifrån jämförelser mellan den empiriska verklig-

heten och olika teorier om denna, dels utifrån textkritiska granskningar av relevant litteratur.

En tolkningsnivå, den femte, är övergripande och gemensam för båda syftena.

Den kritiska ansatsen och empirisk/analytisk kunskap

Jag skall nu ta upp vilken slags kunskap som är förenlig med den kritiska ansatsen. Kärnfrågan är i vad mån empirisk/analytisk kunskap är användbar för och förenlig med de utgångspunkter som jag ovan skisserat.

Habermas (1966) talar om tre kunskapsformer: empirisk-analytisk, historisk hermeneutisk och emancipatorisk. Av intresse i detta sammanhang är den förstnämnda och sistnämnda. De empiriska vetenskapliga teorierna vägleds enligt Habermas av en strävan efter kunskap användbar för instrumentella handlingar som kan kontrolleras genom deras framgång. Man kan tala om ett kunskapsintresse som går ut på att hålla objektifierade processer under teknisk kontroll.

Den emancipatoriska kunskapen beskrivs av Habermas på följande sätt:

”... den strävar efter att undersöka vilka (om några) teoretiska påståenden som uttrycker opåverkbara lagar om socialt handlande och vilka, även om de pga ideologiska fixeringar uttrycker beroendeförhållanden, som i princip kan förändras. ... Själreflektion påverkas av en emancipatorisk strävan efter kunskap och den innefattas av de kritiskt orienterade vetenskaperna och filosofin.” (s 294)

Många forskare som anser sig företräda en i någon mening kritisk ansats och som är skarpt kritiska till positivismen är dock öppna för att använda positivistisk kunskap i ett kritiskt sammanhang (t ex Aubert, 1970, Nygren, 1979). Nygren kritiserar Habermas ovan refererade indelning av kunskapsintressen och menar att man även som empirisk-analytisk forskare kan ge kritisk ”information” (Nygren, 1979:15).

C W Mills ger uttryck för en annorlunda uppfattning. Mills är mer skeptisk mot att den snävt empirisk-analytiska forskningen är förenlig med en kritisk och frigörande kunskapsutveckling. Mills skriver bl a att den abstrakta empiricismens stil och metodologiska hämningar är

olämplig för en demokratisk och frigörande vetenskap. Mills menar att empiriskt inriktad forskning som följer "byråkratiska" forskningsregler hindrar människor från att bli oberoende och substansiella tänkare. Empirisk, regelbunden forskning får enligt Mills följande konsekvenser:

"Den uppmuntrar människor till rigida sociala antaganden genom att hänvisa till en alienerande forskningsapparat och, vilket förstås är i linje med detta, förnuftets byråkratisering i vår tid. Det akademiska livets industrialisering och fragmenteringen av samhällsvetenskapens problem kan inte föra med sig någon frigörande upplysande funktion eftersom samhällsvetenskapen inte kan leda till någon upplysande frigörelse för samhällsvetarna. För vad dessa traditioner delar upp tenderar de att hålla isär i mycket små bitar om vilka de är mycket säkra. Men vad de därigenom kan bli säkra om är abstrakta fragment och det är just den frigörande upplysningens uppgift och samhällsvetenskapens politiska roll och dess intellektuella förutsättning att överskrida sådana fragmentariska och abstrakta delar: att generera medvetenhet om de historiska strukturerna och den egna positionen inom dessa." (Mills, 1959:209)

Mills ståndpunkt innebär inte en absolut motsägelse till tesen att empirisk-analytisk kunskap kan tjäna som bas för en kritisk inriktning. Hans budskap manar emellertid till försiktighet vad gäller försök här till.

Den kritiska teorin bygger på ett anti-positivistiskt ställningstagande. Av detta följer en restriktiv hållning till empirisk-analytisk kunskap. Positivismen är en idétradition som är i linje med och förstärker ett medvetande som reproducerar de rådande samhällsförhållandena. Att bedriva positivistisk forskning och starkt luta sig mot sådan kunskap inrymmer därför alltid ett moment av samhällsreproduktion, även om man söker använda sig av denna kunskap i en kritisk kontext. Detta är alltså långt ifrån oproblematiskt. En stringent metodologi i den kritiska teorins anda innebär alltså en kritisk och restriktiv hållning till empirisk-analytisk kunskap. Detta är idealet och mot detta måste man sträva.

Nu kan emellertid ideal endast undantagsvis uppnås, och kompromisser är ofrånkomliga. I föreliggande studie refererar jag en hel del forskningsresultat som emanerar från enkät-studier, dvs en metod som är i linje med en positivistisk vetenskapsuppfattning. Vissa av dessa resultat tar jag upp och kritiserar, andra refererar jag som stöd för min

analys. Detta är ofrånkomligt eftersom det ännu endast existerar ett fåtal (ibland inga alls) resultat från studier i den kritiska traditionens anda inom flera av de områden jag behandlar. Genom att söka behandla de empirisk-analytiska resultaten inom ramen för en kritisk kontext hoppas jag nödtorftigt kunna tillgodose kravet på metodologisk stringens.

Sammanfattning

I detta kapitel har jag redovisat mina metateoretiska utgångspunkter samt diskuterat allmänna metodologiska överväganden inklusive förut-sättningarna att utnyttja empirisk-analytisk kunskap i en kritisk ansats. Ytterligare metodaspekter diskuteras även i den fortsatta framställningen.

Referensramen för denna studie är kritisk teori i en vidare mening där Frankfurtskolan utgör en kärna. När det gäller den specifika forskningsuppgiften ansluter jag mig till Israels syn på den kritiska samhällsvetenskapens funktioner.

Det finns två grundläggande problem med min ansats. Det första är att den kritiska ansatsen, som den här definierats, endast i begränsad utsträckning har använts inom det aktuella forskningsområdet.

På grund av det närmast embryonala stadium som den kritiska organisationsteorin ännu befinner sig på, tvingas jag delvis utgå från det förhärskande funktionalistiska paradigmet och avsevärda delar av den fortsatta framställningen bygger på dess verklighetsbeskrivning, begreppsapparat etc. Detta innebär att det är svårt att strikt hålla sig till den kritiska ansatsen. Jag kommer som en följd av detta problem att i vissa avsnitt föra diskussioner som endast har en indirekt anknytning till min övergripande referensram.

Jag vill betona att jag *inte* har någon ambition att söka skapa en färdigformulerad frankfurtiansk organisationsteori. Något sådant vore givetvis en gigantisk uppgift.

”... att utgå från radikal humanism innebär ett förkastande av organisationsteori som en naiv, felaktigt uppfattad och politiskt förkastlig verksamhet. Det innebär att gå in i ett annat paradigm, en annan intellektuell värld — t o m en alternativ verklighet.” (Burrell & Morgan, 1979:324)

Min studie syftar till att ge ett bidrag till denna "alternativa intellektuella värld", dvs till formulerandet av en kritisk organisationsteori. Ambitionen med en sådan kan vara att inte enbart uppehålla sig på den intellektuella ("idealistiska") nivån utan även ge en kunskapsmässig bas för konkret förändringsarbete och anvisa vissa normativa riktlinjer för organisationers fungerande (t ex i anslutning till alternativ produktion, löntagarkooperativ och andra verksamhetsformer med andra mål än vinstmaximering på en marknad). En primär uppgift för en kritisk organisationsteori är ändå att på ett teoretiskt, intellektuellt plan skapa kritisk förståelse för de förhärskande tankeformernas uppkomst, funktioner och ideologiska slagsida samt den dominerande organisationsteorins roll i detta sammanhang. Och det är främst denna uppgift som föreliggande studie söker lösa.

Det andra problemet är av metodologisk-filosofisk art. Det är långt ifrån oproblematiskt att relatera avgränsade, konkreta, empiriska studieobjekt till den kritiska teorin. Det är svårt att bibehålla den kritiska ansatsen när man ger sig i kast med sådana studieobjekt. Empiri är minst av allt den kritiska teorins styrka:

"Jag skulle vilja säga att den kritiska teorin har fyllt en så att säga konstruktivt destruktiv roll i det senaste decenniets debatt om 'vetenskapens kris' genom att bidra till den moderna vetenskapens självmedvetande, helt i linje med sin 'ideologikritiska', hermeneutiska metod. Man har emellertid enligt kritikerna reducerats till *mandariner* med upphöjd kulturkritik främst på repertoaren och man har misslyckats med att erbjuda ett forskningsmässigt användbart alternativ. Marcuse är här illustrativ när han förkastar den moderna positivismens verifierbarhetskriterier, vilka 'tillhandahålls av det bestående' utan att erbjuda något istället." (Eliasson, 1980:15)

Denna kritik av kritiken är inte obefogad. Jag tror dock att den inte primärt träffar Frankfurtskolans representanters inkompetens som forskare så mycket som problemet att integrera empiri och kritik. Empiriska studier kräver att forskningsobjektet är avgränsat och konkret. Det är svårt att i en och samma ansats vara avgränsad, konkret och empirisk samt kritisk-filosofisk. Detta illustreras av att företrädarna för den kritiska teorin har haft svårt att föra med sig den kritiska ansatsen när man försökt att arbeta empiriskt. Denna typ av stringensproblem karaktäri-

serar även min egen studie då jag behandlar empiriska, avgränsade problem.

Trots dessa problem menar jag att den kritiska teorin kan fungera som en referensram för organisationsteori och arbetslivsforskning. Denna studie är ett försök att visa detta, eller åtminstone pröva om så kan vara fallet.

2. Arbetsvillkor i det moderna arbetslivet

Bravermans tes

Som jag inledningsvis påpekade är Harry Bravermans verk *Arbete och monopolkapital* (1974) av stor betydelse för min studie. Bravermans bok är ett omfattande och gediget arbete om arbetets utveckling och degradering under (framförallt) 1900-talet. Den grundläggande tesen i Bravermans verk är att arbetets innehåll under det senaste seklet brutits ner till enkla, monotona, hårt styrda och snävt specialiserade arbetsmoment som i hög grad saknar krav på yrkesskicklighet, tankeverksamhet och omdöme från arbetarens sida:

”Efter en miljon år av arbete, varunder mänskligheten skapade inte bara en komplex samhällelig kultur utan i reell mening skapade sig själv, har under de senaste tvåhundra åren själva den biologisk-civilisatoriska grunden för denna utveckling bragts till en kris som Herbert Marcuse träffande har beskrivit som en ’katastrof för människans väsen’. Enheten mellan tanke och handling, begrepps-föreställning och utförande, hjärna och hand som redan från begynnelsen hotats av kapitalismen har under denna korta period utsatts för en systematisk upplösning med hjälp av vetenskapens och teknikens alla resurser. Arbetets subjektiva faktor har inrangerats bland de objektiva, döda faktorerna. Till arbetsmaterialen och arbetsinstrumenten fogade kapitalismen ’arbetskraften’ som en annan ’produktionsfaktor’, och i fortsättningen kom produktionsprocessen att föras vidare av företagsledningen som enda subjektiva element. Det är mot detta ideal som modern företagsledning strävar, och för att uppnå det utnyttjar man alla de medel som vetenskapen furnerar i form av produktionshöjande uppfinningar.” (s 150—151)

En sådan utveckling har enligt Braverman inte enbart karaktäriserat produktionsarbetarnas arbetsvillkor. Motsvarande förändringar har

också drabbat många kontorstjänstemän. Braverman menar att utvecklingen mot stordrift, mekanisering, automatisering och datorisering innebär att ett mycket stort antal kontorister

”... får sina arbeten reducerade till rena rutinjobb, mer eller mindre mekaniserade allt efter de föreliggande möjligheterna. Den lilla överblick av det totala kontorsarbetet de tidigare kunnat ha försvinner helt; de berövas både sin lust och sin förmåga att tänka och handla på egen hand och förvandlas till robotar med mekaniska fingrar, mekaniska ögon, mekanisk talförmåga. Liksom maskinerna blir de programmerade i enlighet med de fastställda rutinernas och den befintliga maskinparkens krav.” (s 295)

En liknande trend gäller enligt Braverman också flertalet handels- och serviceanställda, vars arbets- och lönevillkor i grunden har kommit att likna produktions- och kontorsarbetarnas. Enligt Braverman skulle arbetarklassens ”reella” andel av befolkningen under 1900-talet ha ökat betydligt, under förutsättning att även kontorsarbetare och serviceanställda m fl med arbets- och lönevillkor liknande produktionsarbetsares hänförs till kategorin arbetare — vilket Braverman anser vara rimligare än att tillämpa den traditionella uppdelningen mellan tjänstemän och arbetare (mellanskikt och arbetarklass).

Vad ligger då bakom denna utveckling? Här spelar naturligtvis den tekniska utvecklingen en viktig roll. Enligt Braverman är denna inte endast en determinerande kraft i sig, utan också ett redskap som företagsledare och kapitalister utnyttjar, inte bara för att åstadkomma effektivitet utan i hög grad för att kontrollera och styra de anställda:

”Strävan att tilldela arbetaren rollen som ett slags universalmaskin styrd av företagsledningen är en av många utvägar som prövats för att uppnå ett och samma mål: att eliminera arbetskraften som subjektivt element i produktionsprocessen och förvandla den till objekt. Samtliga arbetsoperationer ner till de minsta detaljerna koncipieras, utformas, mäts och anpassas till på förhand fastställda prestationsnormer. Samtidigt sker en på förhand utformad arbetarupplärning i företagsledares och teknikers regi. Det mänskliga instrumentet, arbetaren, brukas i enlighet med tillverkningsmaskineriets krav och kommer mest av allt att likna specifikationen för en maskinkapacitet.” (s 158)

Bravermans inflytande på arbetslivsforskningen har varit och är mycket stort. Gunnarsson (1980), vars avhandling delvis kan ses som en illustration till Bravermans idéer, skriver att "få böcker mött ett så enastående positivt mottagande som hans". Under 1960-talet omfattade flertalet arbetslivssociologer tesen att den teknologiska utvecklingen och förändringarna i yrkesstrukturen leder till att generellt ökade kvalifikationer krävs. Under de senaste femton åren har dock den motsatta positionen, dequalificeringstesen, kommit att bli lika allmänt omfattad. Detta är till stor del Bravermans förtjänst.

Braverman tar i sitt omfattande arbete upp en hel del aspekter som är värda att uppmärksamma och diskutera. Jag behandlar emellertid i detta kapitel endast Bravermans huvudtes, dvs att arbetsinnehållet dequalificerats, degraderats och hårdare styrts utifrån för stora grupper arbetare och tjänstemän under det senaste århundradet. Braverman har inte varit ensam om att driva denna tes, men på grund av hans stora inflytande och av praktiska skäl talar jag ibland om denna som "Bravermans tes".

Eftersom Bravermans framställning betyder en hel del för min egen, måste jag på något sätt bedöma den. Ett sätt är då naturligtvis att se den som en hypotes (eller en samling hypoteser) och söka verifiera eller falsifiera denna (dessa) mot bakgrund av egen eller andras empiri. Ett annat sätt är att söka belysa dess "rimlighet", t ex genom att relatera den till andra studier och till andra författares uppfattning. Jag väljer här det senare tillvägagångssättet. Skälen till detta är flera: För det första är hypotesprövning föga i linje med den kritiskt-hermeneutiska ståndpunkt som jag sympatiserar med, även om jag inte här har möjlighet att strikt tillämpa den. Av detta följer en ganska skeptisk hållning till de kvantitativa metoder som skulle kunna ligga till grund för insamling av dataunderlag för en sådan hypotesprövning. För det andra är ett sådant tillvägagångssätt knappast möjligt, eftersom kvantitativa data över arbetsvillkoren för ett antal decennier sedan till övervägande delen saknas (enligt Berglind, 1976). Jag använder mig därför av material som tar upp arbetets utveckling och/eller arbetsvillkoren av idag för att diskutera — snarare än hypotespröva — hans ståndpunkt.

Bravermans ansats kan sägas bestå av tre "delteser" eller aspekter, vilka det kan vara fruktbart att diskutera var för sig vid en evaluering av hans bok: Den första aspekten gäller hur arbetsvillkoren i det moderna

samhället ser ut: Braverman hävdar att arbetena idag till stor del är *monotona, okvalificerade* och *fjärrstyrda*. Den andra aspekten rör *arbetenas utveckling* under 1900-talet. Dekvalificeringstesen som antar att arbetsvillkoren generellt utvecklas mot lägre kvalifikationskrav är här central. Den tredje aspekten gäller *drivkrafterna bakom arbetsvillkorens utveckling* och deras nuvarande utformning. Av störst intresse är den andra aspekten, dvs den historiska utvecklingen. Drivkrafterna bakom denna behandlas endast i ringa utsträckning i boken. De tas upp utförligare i Alvesson (1983a). Min diskussion av Bravermans bok svarar mot dessa tre aspekter. I det följande avsnittet går jag igenom några studier som försöker belysa hur vanliga hårt styrda, monotona och okvalificerade arbetsvillkor är i det moderna arbetslivet. I de två därpå följande avsnitten tas utvecklingstrenden upp. Här behandlas såväl empiriska studier som i litteraturen redovisade bedömningar av Bravermans historieskrivning. Därefter refereras och kommenteras den viktigaste kritiken av Braverman, varvid problem rörande hans empiriska tes och i någon mån hans syn på drivkrafterna bakom arbetets utveckling och aktuella utformning behandlas.

Några undersökningsresultat av det svenska arbetslivet

Med utgångspunkt från några svenska kvantitativa undersökningar skall jag här söka ge en del synpunkter på Bravermans tes om det moderna arbetslivets beskaffenhet. Jag koncentrerar mig därvid på tre dimensioner — självbestämmande/kontroll, monotoni/variation och kvalifikationskrav — som är centrala för en bedömning av Bravermans framställning.

Korpi (1978) kom fram till att maskiner eller annan utrustning helt eller delvis styrde arbetstakten för ca 40 % av de tillfrågade arbetarna.² Bolinder & Ohlströms (1971) undersökning som grundades på en enkät från LO till ca 4 000 medlemmar visade att 7 % av LO:s medlemmar³ ansåg sin arbetstakt vara helt styrd av löpande band eller en viss maskin medan 16 % menade att så delvis var fallet.

Statistiska Centralbyråns undersökning om levnadsförhållanden (1978) kom fram till att ca 13 % av samtliga anställda inte hade något inflytande över sitt arbetstempo. 31 % hade "visst inflytande" medan återstoden, 56 % hade "stort inflytande" över det egna arbetstempot.

För kategorin produktions- och distributionsanställda⁴ var motsvarande resultat 17, 35 och 48 %.

Bolinder & Ohlströms enkät, liksom SCB:s undersökning, ställde frågan om vilken planering och bedömning ifrån de tillfrågades sida som fordrades i arbetet. Svaren fördelades så här:

- 16 % svarade att de hade ett "huvudsakligen ensidigt, monotont arbete".
- 60 % menade att arbetet krävde "en viss planering och bedömning" av dem själva.
- 23 % ansåg att arbetet krävde "ett stort mått av planering och bedömning" av dem själva.

SCB:s undersökning gav följande resultat: Av samtliga anställda saknade närmare en fjärdedel inflytande på planeringen av det egna arbetet. Bland produktions- och distributionsanställda utgjorde en tredjedel denna kategori.

Såväl Korpi som Bolinder & Ohlström frågade respondenterna om den tid de ansåg en nybörjare behövde för att lära sig arbetet. Bolinder & Ohlström kom fram till att 6 % av de tillfrågade menade att arbetet tog mindre än 3 dagar att lära och att 23 % bedömde att det fordrade en upplärningstid på 3 dagar—8 veckor.⁵ Ca 57 % menade att det tog mer än 6 månader att lära jobbet. Korpi kom fram till att ca en tredjedel av de tillfrågade metallarbetarna bedömde att deras arbete krävde mer än ett års yrkesutbildning. Två tredjedelar menade att vem som helst skulle kunna sköta deras arbete.

Dessa resultat underskattar förmodligen omfattningen av låga kvalifikationskrav, eftersom LO-enkäten endast fångade in svensktalande, medan Korpis undersökning också innefattade finstktalande. Det är naturligtvis troligt att anställda som inte kan tala svenska i första hand tilldelas arbeten som ställer låga krav. Arbetets dequalificering kan därför vara ännu mer utpräglad än vad ovanstående data antyder.⁶

Den här refererade typen av enkäter är knappast något pålitligt instrument för att belysa de frågeställningar som här är av intresse. Man kan t ex fråga sig vad "en viss planering och bedömning" innebär. Lika så "med en av maskiner *delvis* styrd arbetstakt". Utrymmet för variationer i betydelseangivelsen av dessa frågor är så stort, att det ter sig svårt att dra några slutsatser av svaren. Detta gäller i än högre grad

SCB:s undersökning som för flertalet frågor endast gav två svarsalternativ — ja eller nej.

Vad gäller kontroll/inflytandedimensionen förmedlar de refererade undersökningarna ganska motstridiga resultat. LO-enkäten kom fram till att knappt en fjärdedel av medlemmarna fick sin arbetstakt helt (7 %) eller delvis (16 %) styrd av löpande band eller maskin. SCB:s undersökning fann att drygt hälften (52 %) av i stort sett samma kategori saknade (17 %) eller endast hade "visst" inflytande (35 %) över det egna arbetstempot. Det ter sig svårt att dra några slutsatser av så olika resultat. De skiftande svaren i de båda undersökningarna antyder betydande metodproblem.

De metodologiska problem som användandet av en enkät innebär föreligger naturligtvis även i frågan om kvalifikationskrav, men kanske inte fullt så utpräglad som när folk tillfrågas om de har "visst" inflytande över situationen. Visserligen lämnas ett vitt utrymme för innebördsbestämningar även i frågor av typ "Hur lång tid anser Du att det tar att lära Ditt jobb för nybörjare direkt efter grundskolan?", men möjligheterna att göra en något så när rimlig bedömning synes vara lite större för respondenterna i denna frågeställning, en inläringstid kan ju anges kvantitativt, vilket en bedömning av i vad mån arbetet fordrar egen planering svårigen tillåter. Vad gäller arbeten med en bedömd inläringstid av större omfattning ter sig utrymmet för olika bedömningar stort, eftersom arbetet kan förväntas vara relativt svårt och det är betydligt svårare att bedöma kvalificerade uppgifters krav än okvalificerade. Emellertid föreställer jag mig att en större samstämmighet och säkerhet kan göras i bedömningen av okvalificerade arbeten. Därför menar jag att slutsatser med en viss säkerhet kan dras ur de bedömningar av arbeten med kort lärotid som Bolinder & Ohlström samt Korpi fått, även om också slutsatser av dessa data endast kan dras med stor försiktighet.

Bolinder & Ohlströms undersökning visade att närmare 30 % av de tillfrågade LO-medlemmarna bedömde att deras arbeten endast fordrade en lärotid på max 8 veckor för en nybörjare från grundskolan. Som påpekades ovan ansåg två tredjedelar av Korpis undersökningspersoner att vem som helst skulle kunna sköta deras arbeten lika bra. Dessa uppgifter ger ett visst stöd åt Bravermans tes om arbetets låga kvalifikationskrav. Man kan emellertid knappast se detta som något klart och entydigt tecken på att Braverman har rätt. De säger heller inget om hur

kvalifikationsnivån har utvecklats.

Sammanfattningsvis vill jag således hävda att Bravermans tes är svår att bedöma mot bakgrund av material av den här refererade typen. Med denna reservation kan man på sin höjd dra slutsatsen att Braverman får visst stöd av data som antyder att utpräglat låga kvalifikationskrav är vanliga, medan data om kontroll framstår som osäkra och svårbedömda. Det refererade materialet tyder möjligen på att Braverman är lite väl kategorisk i sin framställning.

Bedömning av dequalificeringstesens

Jag vill understryka att Braverman minst av allt är ensam om att förfäktat uppfattningen att arbetet generellt sett har gått mot en dequalificering. Mitt intryck efter att ha läst igenom stora delar av den moderna svenska arbetslivsforskningslitteraturen är att majoriteten av de svenska arbetslivsforskarna i stort sett stödjer Bravermans ståndpunkt. Detta gäller för t ex Edqvist (1977), Helgesson (1978), T Sandberg (1978), Å Sandberg (1979), Gunnarsson (1980) och Sandkull (1981, 1982). Thomas Sandberg skriver t ex så här:

”I vilken riktning de arbetsorganisatoriska förändringarna har gått är välkänt. Arbetsdelningen, mekaniseringen, specialiseringen och planeringen har resulterat i allt enklare, kortare och monotonare arbetsuppgifter . . .” (Sandberg, 1978:37—38)

En del författare ligger dock en bit från Braverman och menar att bilden inte är entydig. Berglind (1976) menar t ex att utvecklingen har inneburit att såväl hårt styrda arbetsuppgifter som mer kvalificerade kontrolluppgifter blivit allt vanligare. Håkansson (1976) refererar branschstatistik från den svenska verkstadssektorn vilken tyder på att proportionerna yrkesarbetare och tempo/grovarbetare ej har förändrats mellan 1945 och 1975. Håkansson menar att detta går emot Bravermans tes, enligt vilken antalet yrkesarbeten ju borde minska. Håkansson påpekar dock att den statistik som han har utgått ifrån är ett ”trubbigt instrument” och menar att några säkra slutsatser ej kan dras av den. Statistiken är hämtad från Sveriges Verkstadsförening. Populationen kan antas i stort överensstämma med Korpis undersökningssubjekt (-objekt). Verkstadsföreningens och Korpis data över kvalifikationskraven är dock

helt olika — Korpis material antyder klart lägre kvalifikationskrav än VF:s statistik anger.⁷ Det är tveksamt om branschstatistik kan användas som underlag för slutsatser om kvalifikationsnivåns utveckling. Kvalifikativa studier får anses ge ett pålitligare underlag för belysning av kvalifikationens utveckling. Följande studier är av fallkaraktär.

- Kronlund & Wigblad (1981) undersökte arbetsvillkoren vid ett mindre stålverk före och efter införandet av en ny teknik. Bland deras slutsatser kan nämnas att yrkesskickligheten hos vissa arbetare blivit överflödigt till följd av teknikbytet och mekaniseringen, samt att arbetarna fått minskad frihet då den nya produktionen kräver att var och en sköter sin specialiserade uppgift.
- Noble (1979) har undersökt vilka överväganden som låg bakom utformningen av automatiskt kontrollerade maskinverktyg. (Maskinverktyg är maskiner som används för att skära metall.) Han behandlar inte kvalifikationsförhållanden särskilt ingående utan ägnar analysen huvudsakligen åt att jämföra två möjliga teknologier för att förändra arbetsprocessen. Av dessa slog numerisk kontroll igenom. Skälet till detta var enligt Noble inte enbart att denna teknik var ekonomiskt effektivare än den andra möjliga tekniken. Även styrningsintresset hade stor betydelse. Noble refererar en intervju med en ingenjörskonst som bl a säger:

”... med numerisk kontroll blir det en förändring av kontrollen för företagsledningen. Företagsledningen är inte beroende av operatören och kan därigenom optimera användandet av maskinerna. Med numerisk kontroll så placeras styrningen av processen säkert i händerna på företagsledningen — och varför skulle det inte vara så?” (ur Noble, 1979 s 34)

Införandet av numerisk kontroll så som den utformats på de företag Noble har studerat leder till hårdare styrning och dequalificering av arbetsvillkoren i relation till såväl tidigare förhållanden som till den alternativa teknologi som övervägts.

- En studie av Glenn & Feldberg (1979) tar upp kontorsarbetets förändring. Liksom Braverman menar dessa författare att man kan tala om kontorsarbetarnas proletarisering och avser med detta att kontorsar-

betet i allt större utsträckning kommit att likna fabriksarbete. Glenn & Feldberg beskriver den generella utvecklingen på följande sätt:

”... de generella mönstren är klara. Nya kontorssystem använder sig av en teknologi som bygger på långt driven arbetsdelning och standardisering. De valmöjligheter som nu finns beträffande arbetsinnehållet kommer att bli betydligt snävare för dem som arbetar i stora organisationer.

... gamla färdigheter har blivit triviala och möjligheter att utveckla nya har reducerats. Sådana traditionella specialiteter som stenografi och bokhållning, som krävde omfattande träning, har blivit ersatta eller förenklade bortom igenkännande. De färdigheter som nu krävs är mera mekaniska, som att köra en xerox-maskin, lågkvalificerade, som att skriva adresser på automatiskt framställd korrespondens, och/eller mera tekniska och snäva som vid administrativa stödcentraler.” (Ibid s 61)

- En annan studie av kontorsarbetets förändring tar speciellt upp försäkringsbranschen. de Kadt (1979) hävdar att arbetsdelning och standardisering av rutiner och arbetsprocesser lett till en utarmning av arbetsinnehållet för stora grupper försäkringsanställda. Som indicium på arbetets dequalificering nämner de Kadt att medan aspiranterna för femton år sedan fick genomgå en sjutton veckor lång introduktionskurs så sker dagens träning antingen direkt i arbetet eller på en två veckors kurs.

I linje med de Kadts framställning är Brunanders (1979) studie av ett försäkringsbolag där datoriseringen ledde till att en del yrkeskunnande blev överflödigt.

- Ytterligare ett arbetsområde där arbetsdelning och dequalificering är dokumenterad är ADB-arbete. Braverman själv tar upp detta arbetsfält (Braverman, 1974: 285 ff). Hans uppfattning bekräftas av studier av Greenbaum (1976), Sandberg (1979) och Cooley (1980).
- En bok som uppvisar en hel del likheter med Bravermans är Mendners ”Teknologisk utveckling i den kapitalistiska arbetsprocessen” (1975). Denna utkom ungefär samtidigt som Bravermans bok. Mendner tar endast upp industriellt arbete. Den inrymmer ingen egen empiri utan baseras till stor del på Kerns & Schumanns omfattande empiriska arbete om västtysk industri. Liksom Braverman betonar Mend-

ner kontrollen ovanifrån (förmedlad genom teknologin) och dequalificeringen av arbetsinnehållet. Han är dock inte fullt så generell och deterministisk som den förre, utan pekar på begränsningar i möjligheterna att kontrollera arbetarna och de möjligheter till ökat inflytande från de senares sida som detta kan medföra. I stort sett överensstämmer dock Mendners uppfattning med Bravermans. För en diskussion av Mendners bok och en jämförelse mellan denna och Bravermans, se Helgesson (1978).

- Ett yrkesområde som inte berörs av Braverman är sjukvården. Gardell & Gustavsson (1979) har emellertid studerat arbetsvillkoren inom denna och menar att den generella utveckling som kännetecknat produktions- och kontorsarbete har en viss giltighet även här.

Det finns antagligen ett flertal arbetsområden utöver produktions- och kontorsarbete där Bravermans övergripande beskrivning är giltig. Jag kommer dock ej in på dessa framöver och intresserar mig alltså inte vidare för sjukvårdsarbete och -organisation även om större delen av den fortsatta framställningen i denna bok antagligen stämmer även för andra arbetsfält än produktion och kontor.

Det finns empiriskt stöd för en generalisering av Bravermans arbetsdelnings- och dequalificeringsteser till att innefatta hela industri- och kontorssektorerna. Samma uppfattning formuleras av Sandkull m fl som studerat de anställdas möjligheter till inflytande på den tekniska utvecklingen i olika företag:

”Arbetsdelningen i moderna företag, såväl i industrin som i handeln, såväl på verkstadsgolvet som på kontoret, har medfört att det stora antalet anställda utför standardiserade och begränsade arbetsuppgifter om och om igen. Utrymmet för initiativ, påhittighet och skapande förmåga saknas i alltför många anställningar. Dessa förhållanden gäller även företag som ägs av stat, kommun, fackförening, konsumentkooperationen eller bondekooperationen. Nästan alla har följt de privatägda företagens ledningsmodell.” (Sandkull m fl, 1981: 1)

Braverman och Simon

Flertalet av de författare som intresserat sig för frågan om arbetets utveckling är sociologer. Många av dessa är i likhet med Braverman

marxistiskt orienterade. De är också i regel "post-bravermanska" och har Bravermans bok som en viktig inspirationskälla, vilket kan ha inneburit en viss kognitiv och teoretisk styrning. En sådan präglar givetvis även min egen framställning. Utifrån detta är det intressant att konstatera att företagsekonomen m m Herbert A Simon, som i de flesta avseenden står mycket långt ifrån Braverman, i en bok om automation redovisar en ståndpunkt som mycket nära ansluter sig till den senares huvudet.

En av Bravermans viktigaste poänger är att de arbetsorganisatoriska principer som traditionellt tillämpats i produktionen har utvecklats och spritts till att även innefatta kontorstjänstemäns arbetssituation. Simon uttrycker samma uppfattning:

"Både fabriken och kontoret håller således snabbt på att bli komplicerade man-maskin system med en stor uppsättning producerande maskiner vad fabriken beträffar och en stor uppsättning informationsbehandlande maskiner per anställd vad kontoret beträffar. Kontorsavdelningen och den tillverkande avdelningen kommer att likna varandra mer och mer." (Simon, 1965:46)

Braverman talar om att kontorstjänstemännen proletariseras. En tendens mot utarmning och ovanifrånstyrning/maskinstyrning av arbetsinnehållet präglar enligt honom allt högre yrkesgrupper i företagen i allt större utsträckning.

Denna uppfattning företräds också av Simon:

"... det finns anledning att anta att de uppgifter som handhas av företagsledning på medelhög nivå, kommer att mera fullständigt automatiseras än annat ledningsarbete och således kommer att ha en mindre andel av företagsledares arbete i stort." (s 58)

Simon går emellertid ännu längre än så: han menar att även den högsta ledningens arbete i framtiden alltmer kommer att programmeras. Simon driver således tesen om särskiljande mellan planering och tänkande å ena sidan och utförande å andra sidan mycket långt. För honom håller datorisering och andra tekniker för programmering av den mänskliga verksamheten på att fullständigt ta över styrningen från människan:

”Företagen börjar nu upptäcka sätt att knyta ihop de två första av dessa utvecklingslinjer (programmering av rutinmässigt beslutsfattande resp bedömningsfrågor, min anm): att kombinera de matematiska teknikerna för beslutsfattande på medelhög nivå med databehandlingsteknikerna för verkställande av dessa beslut i detalj på kon-
tornistnivå.” (s 86)

”En viktig princip för beteende i organisationer har framträtt under årens lopp och har något skämtsamt kallats ’Greshams lag’. Den konstaterar att den programmerade aktiviteten tenderar att undantränga den oprogrammerade.” (s 78)

Denna utvecklingstrend gör det nödvändigt att inrätta specialavdelningar i företag för att få fram någon icke-programmerad tankeaktivitet:

”Genom att man skapar särskilda organisationsenheter som ägnar sig åt dessa typer av uppgifter, avdelar man intellektuell förmåga även till det icke-programmerade tankearbetet, och man försäkrar sig om att åtminstone något sådant tankearbete utförs inom organisationen.”
(s 79)⁸

Braverman och Simon tycks således utifrån mycket olika positioner komma fram till en likartad beskrivning av utvecklingen, även om Simon ser den som om möjligt ännu mer markerad än vad Braverman gör. Till konsekvenserna av denna utveckling intar dock den förre en helt annan attityd än den senare. Simon menar att vi måste vara försiktiga

”... med att dra den slutsatsen, att bara därför att företagsledares arbete i framtiden kommer att bli hårdare programmerat än vad det har varit förut — och det kommer det med all säkerhet att bli — så kommer det att bli mindre tillfredsställande och kreativt.” (s 108)

Istället

”... förefaller dessa förändringar att vara av sådan art att de kommer att underlätta snarare än försvåra för företagsledaren att uppleva sitt dagliga arbete som en betydelsefull och tillfredsställande del av sitt liv.” (s 120)

Men hur förändras då situationen för dem som inte är företagsledare? Här ger Simon ett något motsägelsefullt intryck. Han skriver på en och samma sida (s 107), tydligen i syfte att göra läsaren välvilligt inställd till programmering och automatisering av arbetet, dels att automatiseringen

”... förmodligen tenderat att göra arbetet mindre rutinartat i stället för mera.”

Och dels att rutin är något positivt:

”En fullständigt ostrukturerad situation, på vilken man endast kan tillämpa de mest allmänna metoder för problemlösning, utan att ha några regler att gå efter, utan att få någon ledning, är om den blir långvarig en pina för de flesta människor. Rutinen blir en välkommen tillflykt från den obanade skogen av okända problemområden.”

(De psykosociala konsekvenserna av programmerade rutinarbeten kommer att behandlas i följande kapitel. Jag lämnar därför ämnet tills vidare.)

Trots de skilda uppfattningarna rörande utvecklingens inverkan på människan, har Braverman och Simon en likartad uppfattning om utvecklingstendens vad gäller arbetets innehåll. De har i och för sig inte riktigt samma tidsperspektiv — Braverman beaktar främst den historiska trenden, medan Simon mera blickar framåt — men båda gör anspråk på att fånga in den utvecklingstrend som kännetecknar 60- och 70-talen. Den simonska ståndpunkten kan därför anses utgöra ett gott stöd till Bravermans dequalificeringstes.

Kritik av Braverman

Det är nu dags att ta upp den kritik som riktats mot Braverman. Berggren (1982) noterar att det trots Bravermans stora betydelse inte i Sverige förts någon egentlig debatt kring hans bok och att boken accepterats lite väl okritiskt.

Berggren menar att Bravermans framställning vilar på tre grundläggande postulat:

- Kontroll över arbetskraften är en central målsättning för kapitalister och företagsledningar.
- Det går att härleda en generell form av arbetsorganisation ur det kapitalistiska produktionssättet, närmare bestämt det tayloristiska.⁹
- Kapitalets maktställning är sådan att dess intentioner i stort sett kan förverkligas i praxis.

Berggren förkastar inte direkt dessa postulat men anser att de måste kvalificeras och modifieras. Han menar bl a att Braverman för kontrollintresset alltför långt, att han inte beaktar att kostnader för långt driven kontroll (t ex genom MTM) är stora, och att den långt drivna arbetsdelningen för med sig förluster bl a i form av låg motivation.

Beträffande det andra postulatet, dvs om det finns en generell kapitalistisk arbetsorganisation, menar Berggren att detta ej kan härledas teoretiskt utan måste bli en empirisk fråga. En generell tes kräver en generell verifiering. Bravermans belägg är begränsade till fallstudier av enskilda om än viktiga yrken. Berggren refererar här till Edwards (1979) som menar att de tayloristiska organisationsprinciperna i vissa företag, främst forsknings- och tjänstemannaintensiva sådana som IBM och Polaroid, givit vika för vad Edwards kallar "byråkratisk kontroll". Denna kontrollform går ut på att styrning sker genom finfördelade arbetskategoriindelningar, väl differentierade och individualiserade löneskallor, utvärderings- och befordringsprocedurer etc. Den byråkratiska kontrollen har utvecklats för högre organisationsnivåer men spritt sig nedåt i hierarkin. Enligt Edwards innebär den byråkratiska kontrollen ett överskridande av taylorismen. Berggren menar att Edwards slutsats kan ifrågasättas då han inte har särskilt mycket empiriskt material som stöd. Själv har jag svårt att se att den byråkratiska kontrollen skulle innebära någon brytning med de tayloristiska principerna. Snarare kan den föras ses som ett komplement till de senare. Man kan emellertid säga att det åtminstone finns ansatser till andra utformningar av arbetsorganisationen än den tayloristiska. Det bör också påpekas att taylorismen inte passar alla industriella verksamhetsformer. Tayloristiska tekniker är svåra att applicera vid betydande och svårpredicerbara variationer i råmaterial eller produktionsprocess (Wood & Kelly, 1982: 86).

Det tredje postulatet har kritiserats av många författare, t ex Edwards (1979) och Friedman (1979). Braverman beskriver utvecklingen som om kapitalets intentioner oproblematiskt kan omsättas i praktiken.

Mot denna uppfattning ställer Berggren följande antagande:

”... teknikens konkreta användningsformer formas i ett *helt kraftfält*, bestämt av kapitalets strukturering (och ev fragmentering), arbetsorganisering (resp splittring), samt relationerna mellan kapital och arbets sida.” (Berggren, 1982: 12)

Av det senare antagandet följer att man inte utan vidare kan räkna med att utvecklingen i USA och t ex i Sverige, där relationerna mellan arbete och kapital gestaltar sig något annorlunda såväl lokalt som nationellt, är helt likartad.

En del av de synpunkter som inryms i kritiken kommer löpande att behandlas i min fortsatta framställning och jag tar därför inte upp dessa här. Det gäller bl a motivationsproblem och fackföreningarnas förhållningssätt till arbetets organisering. Vad gäller Bravermans betoning av kontrollintresset som mål i sig instämmer jag med kritiken att han för detta alltför långt (jfr kap. 6.9, Alvesson, 1983a). Om det är kontroll- eller lönsamhetsintresset som är primär orsak till arbetets utveckling har emellertid ingen avgörande betydelse för riktigheten i Bravermans beskrivning av arbetets faktiska utveckling under 1900-talet, och eftersom det är det senare som är av intresse i denna bok skall jag inte här närmare fördjupa mig i frågan.

Det för mig intressantaste problemet är emellertid om arbetet *generellt* utvecklats så som Braverman beskriver det. Innan jag kommer in på kritiken av Bravermans generella tes skall ett par problem i anslutning till bestämning av kvalifikationens utveckling kort beröras.

Ett stort problem hänger samman med svårigheten att definiera och empiriskt mäta kvalifikation. Hur jämförs t ex ”kunskap” med ”ansvar”, ”uppmärksamhet” med ”fingerfärdighet”? Ofta definieras kvalifikationsgrad som den tid för utbildning plus inläring som genomsnittligt behövs för att uppnå normalprestation. (Kvalifikationsbegreppet har i denna bok ungefär denna innebörd.) Detta är en ganska enkel definition och ger i bästa fall ett ganska grovt mått på kvalifikationen.

Ett annat problem inför bedömningar av kvalifikationens utveckling har att göra med bestämningen av vilka yrkeskategorier som skall innefattas. Karlsson (1982) skriver att utvecklingen troligen gått i riktning mot behov av ökat yrkeskunnande till följd av de allt mer komplicerade teknologiska, kommersiella och administrativa strukturerna som sam-

hållsutvecklingen medför. Här inkluderas emellertid uppenbarligen allt slags förvärvsarbete, inkl högre chefer och specialister. Den genomsnittliga kvalifikationsnivån för alla kategorier i samhället är dock inte av intresse i sammanhanget, då denna delvis bestäms av tillkomsten av ett antal specialist- och management-befattningar. Bravermans tes innefattar inte de senare. Det är för honom, liksom för mig (och flertalet arbetslivsforskare), de stora arbetstagargrupperna på lägre nivåer i industri- och kontorsföretag som är av intresse.

Bravermans påstående att en generell dequalificering sker och hans avsaknad av modifierande påståenden har mött hård kritik.

Berggren menar att

”Det går inte att härleda en generell tendens till dequalificering av arbetskraften utifrån den kapitalistiska utvecklingen och spridningen av Scientific Management i produktionen och på kontoren. Frågan om 'up- or down-grading' av den samlade arbetskraften är i högsta grad ett empiriskt problem som ännu inte är löst.” (Berggren, 1982:14)

Berggren ställer sig t ex frågande till om utbredningen av taylorismen och den därmed åtföljande dequalificeringen tillämpas på existerande verksamheter och arbetsuppgifter på så sätt att hantverksbetonade arbeten bryts ned och omvandlas till uppsplittrade detaljarbeten. Berggren menar — och anför visst empiriskt stöd för — att detta endast sker i ringa utsträckning och att dequalificering i dominerande grad sker genom tillkomsten av nya verksamheter, där man så att säga från början tillämpar tayloristiska principer. Här kan emellertid påpekas att dequalificering ofta sker då ny teknologi ersätter gammal inom en och samma typ av verksamhet.

Andra författare vänder sig än skarpare mot en generell dequalificering. Man påpekar att även om vissa yrken och arbeten dequalificeras så sker även re- och uppqualificeringsprocesser (se t ex Karlsson, 1982, Wood & Kelly, 1982). Skillnader vad gäller kvalifikationernas utveckling kan även finnas inom samma typ av arbete mellan olika företag. Jones (1982) studerade användandet av NC (numerisk kontroll) inom fem företag inom verkstadsindustrin och fann att kvalifikationsnivån varierade betydligt, även om införandet av NC i flertalet fall innebar en viss dequalificering. Jones drar slutsatsen att NC-teknik inte nödvändigtvis behöver innebära dequalificering och ökad kontroll.

Det finns således skepsis mot Bravermans generaliserande. Wood (1982) menar att en "grov dequalificeringstes måste förkastas" och argumenterar för behovet av detaljerade empiriska studier. Det bör dock understrykas att även de nämnda kritikerna i flera avseenden är positiva till Braverman. Berggren menar att Bravermans stora inflytande är motiverat och Karlsson (1982: 13) skriver att

"Harry Braverman pekade absolut på ett mycket viktigt förhållande då han fastslog att den stora majoriteten av arbetare, både i industri och på kontor, arbetade på jobb som låg under deras mentala kapacitet."

Den refererade kritiken kan på flertalet punkter accepteras utan att Bravermans huvudtes förkastas. Dock tyder kritiken på att Bravermans framställning är alltför kategorisk och i avsaknad av motiverade reservationer. För att Bravermans tes skall hålla, fordras att den tolkas på en aggregerad nivå, dvs att den gäller för summan av arbetets kvalifikationskrav för alla produktions- och kontorsarbetare samt anger hur denna summa har utvecklats. Enligt denna tolkning skulle den viktigaste trenden vara dequalificeringen medan parallellt med denna re- och upp-qualificeringstrender skulle kunna tänkas innefatta smärre grupper. Formulerat (omformulerat?) på detta sätt, framstår avståndet mellan Braverman och åtminstone en del av nämnda kritiker som ringa.

Slutsats

Harry Bravermans bok är ett intressant och viktigt verk. Kanske är det ett av 70-talets viktigaste samhällsvetenskapliga bidrag. Därmed inte sagt att den är odiskutabel. Utsagor av följande typ framstår som tveklaktiga:

"... liksom en ryttare begagnar tyglar, betsel, sporrar, ridspö och då och då en morot för att påtvinga djuret sin vilja, så söker kapitalisten efter medel för att uppnå en sak: kontroll." (s 68)

Det som här är intressant är emellertid främst Bravermans huvudtes: Har arbetsinnehållet generellt sett utvecklats i riktning mot dequalificering och ökad utifrånstyrning? Är arbetssituationen idag för flertalet

människor utarmad?

Jag har sökt att diskutera om det är möjligt att besvara denna frågeställning genom att utgå från undersökningar av kvantitativ natur om arbetsvillkoren i arbetslivet. Olika undersökningar antyder delvis olika förhållanden: Korpis studie av metallarbetare tyder på en omfattande dequalificering medan LO-enkätens resultat ej så starkt pekar i samma riktning. SCB:s undersökning antyder betydligt mindre möjligheter till inflytande än vad LO-enkäten påvisar. Dessa studier tenderar antagligen att undervärdera utbredningen av okvalificerade arbetsvillkor.

Cooper m fl:s studie över arbetstillfredsställelsens generella utveckling över de senaste decennierna kan också sägas ge ett visst stöd åt Braverman. Cooper m fl (1979) fann att arbetstillfredsställelsen stadigt minskat, vilket är vad man kan förvänta sig av den utveckling Braverman beskrivit.

Empiriska studier av Korpis, LO:s, SCB:s och Coopers typ kännetecknas av omfattande metodologiska problem vilka bidrar till svårigheterna att ur materialet dra några säkra slutsatser. Det finns anledning att förhålla sig skeptisk till studier av denna typ, något som bl a Björkman & Lundqvist (1981) i sin studie påvisar. Slutsatser utifrån dessa kan därför endast dras med stor försiktighet.

De kvalitativa, historiskt och/eller utvecklingsorienterade studier som jag refererade i främst avsnittet "Bedömning av dequalificeringstesen" fångar då bättre in de aspekter som här är av betydelse. Flertalet av dessa studier visar på en utveckling i riktning mot ökad arbetsdelning, standardisering och dequalificering av arbetsinnehållet.

Bland forskare som företräder en standpunkt likartad Braverman vad gäller de aspekter som är relevanta här märks Simon. Oberoende av den före och tiotalet år före honom beskriver Simon en utvecklingstrend som i allt väsentligt överensstämmer med Bravermans tes. När det sedan gäller vad denna trend "betyder" ifråga om positiva/negativa förtecken har Simon och Braverman skilda uppfattningar, vilket jag återkommer till.

Flertalet av de svenska arbetslivsforskare och samhällsvetare som jag har påträffat och som behandlar Braverman eller den typ av frågeställning han tar upp accepterar hans tes, åtminstone i huvudsak. Detta ger enligt min mening ett gott stöd åt antagandet om arbetets utarmning under 1900-talet.

Bravermans bok har emellertid också mött en hel del kritik, i synnerhet under senare år. Kritiken riktar sig bl a mot att de kvalificeringsten är alltför generell och att Braverman överdriver taylorismens utbredning. Kritikerna vänder sig mot alltför grova generaliseringar och betonar behovet av detaljerade studier av olika branscher, företag och yrken. Jag instämmer delvis i denna kritik men menar att det är viktigt få fram beskrivningar och teser på olika nivåer, även på aggregerade sådana. I denna studie är främst den aggregerade nivån av intresse.

Beträffande de tayloristiska arbetsorganisationsprinciperna har dessa inte utvecklats obrutna och utan alternativ, men ändå tycks stora delar av dagens arbetsliv domineras av tayloristiska idéer i en eller annan form. (Se avsnittet "Scientific management" i kap 6.)

Ett försök till sammanvägning av det material som jag i detta kapitel har gått igenom för att söka bedöma rimligheten i Bravermans tes mynnar ut i följande slutsats:

Man kan sätta frågetecken för om arbetets utarmning är ett fullt så entydigt och generellt fenomen som Braverman hävdar. På en övergripande nivå verkar dock hans ståndpunkt stämma. En ökad arbetsdelning och de kvalificering av arbetsinnehållet har kännetecknat utvecklingen över de senare decennierna för ett stort antal arbetstagare i produktions- och kontorsarbete samt även på lägre nivåer i hierarkier inom andra verksamhetsområden som tex sjukvård. (De senare går jag inte närmare in på.)

Inför den fortsatta framställningen accepterar jag således och bygger på Bravermans framställning, om än inte utan reservationer. Jag kommer att tala om industriellt och "kvasi-industriellt" arbete. Med det senare begreppet avser jag verksamheter som inte är industri men som organiseras efter traditionellt sett typiska industriella arbetsorganisationsprinciper, dvs de tayloristiska. Den industriella organisationsformens utbredning till även andra sektorer av arbetslivet som sjukvård och kontor gör att man kan tala om ett "kvasi-industriellt arbetsliv" och "kvasi-industriella organisationer" (Jfr Ingelstam, 1980, kap 15). Genom att använda dessa begrepp vill jag markera att diskussioner som primärt gäller industriföretag kan ha en viss giltighet även för många andra typer av organisationer. Som Braverman och flera andra av de här refererade studierna har visat, har en allt större del av arbetslivet fått en sådan här "kvasi-industriell" karaktär.

3. Arbetets betydelse för individen

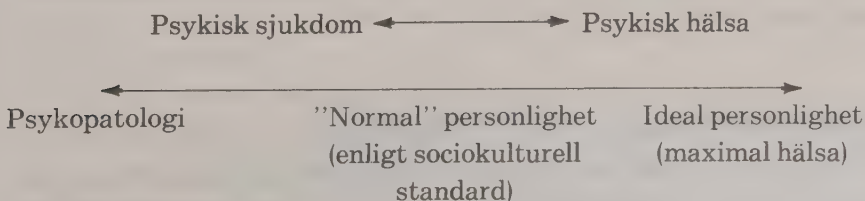
I föregående kapitel berörde jag vissa aspekter av det moderna arbetslivet. I det följande skall jag relatera dessa arbetsvillkor till individens psykosociala arbetssituation. Framställningen syftar till att besvara frågeställningar av typ: Vad betyder arbetet för individen? Är det av avgörande eller begränsad betydelse för hans allmänna livstillfredsställelse och livskvalitet? Vilka arbetsförhållanden inverkar mest negativt på individens psykiska välbefinnande? Är det fruktbart att tala om vissa arbetsförhållanden som generellt sett psykiskt påfrestande?

Ambitionen med detta kapitel är att det skall ge underlag för bedömning och analys av människans arbets- och livssituation i relation till den form av rationalitet som är styrande i arbetsliv och samhälle.

Vidare tar jag i det avslutande avsnittet upp några vetenskapssociologiska aspekter på det forskningsfält som kapitlet behandlar. Jag ger en tolkning av varför förhållandet arbetsinnehåll — psykisk hälsa under lång tid var "bortglömt" av arbetslivsforskningen och varför det sedermera "upptäcktes".

Begreppet psykisk hälsa

Att definitionsmässigt fastslå någon gräns mellan psykisk hälsa och psykisk ohälsa är inte möjligt eftersom en sådan gräns i realiteten knappast existerar. Westlander & Baneryd (1970) illustrerar begreppet psykisk hälsa med följande figurer:



Detta sätt att se på psykisk hälsa/ohälsa anknyter till WHO:s hälsobegrepp som definierar psykisk hälsa som "fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och ej endast frånvaro av sjukdom".

Det är svårt att ge begreppet en teoretiskt hållbar definition. Problemet kompliceras av att psykisk hälsa inte är någon statisk egenskap utan måste relateras till den miljö och den situation individen befinner sig i. Lohmann (1972) behandlar utförligt den här problematiken och menar att de teoretiska svårigheterna är så omfattande att det är frestande att se psykisk hälsa som "ett irrbloss".

På grund av problemen med att definiera psykisk hälsa på ett sätt som är klargörande och teoretiskt hållbart, så avstår jag själv från dylika försök och hoppas att vad jag menar med psykisk hälsa i denna studie i första hand framgår av sammanhangen. Jag skall dock först kortfattat ge några kommentarer till begreppet.

Inom arbetslivspsykologin ses psykisk hälsa ofta som individens subjektiva upplevelse av välmående och psykisk tillfredsställelse. Det intressanta i denna studie är hur olika arbetsförhållanden genererar olika upplevelser av psykisk hälsa.

Hur individen upplever sin mentala hälsa och sitt välbefinnande är ofta nog för att ge en "täckande" bild av frågeställningen. Flertalet av de i nästa avsnitt refererade studierna söker fånga in psykisk hälsa på detta sätt. Dock bör en aspekt beaktas: Människor kan må olika bra i en och samma miljö beroende på personligheten. I ett auktoritärt system mår kanske flertalet människor dåligt medan en del, tex individer med en sk auktoritär personlighet (Adorno m fl, 1950), kan må bra. En fascistoid personlighets välbefinnande i ett fascistiskt system bör dock knappast utan vidare ses som "psykisk hälsa". Denna aspekt kan vara relevant även i arbetssammanhang: Det är inte självklart att en som lär sig att trivas vid ett löpande band är "friskare" än den som mår illa av det. Att söka fråga folk om deras upplevelser av psykiskt välbefinnande och relatera detta till arbetsvillkoren, fångar således endast in *en* aspekt av problemet psykisk hälsa. Jag kommer i någon mån in på andra aspekter av detta problem i kapitel 4.

Arbetsförhållanden och psykisk hälsa

Under de senaste decennierna har en hel del forskning bedrivits, inte minst i Sverige, om förhållandet mellan arbetsvillkor och psykisk hälsa.

Hur människan påverkas rent upplevelsemässigt av sina arbetsförhållanden är således relativt väl kartlagt. Några resultat skall här kortfattat refereras.¹

Gardell (1977) fann att arbetsförhållanden som präglas av små möjligheter till självbestämmande över det egna arbetet och enkla, okvalificerade arbetsuppgifter (kort inlärningsstid), monotoni och en upplevelse av arbetet såsom ointressant har ett samband med låg grad av psykiskt välbefinnande.

Bolinder & Ohlströms (1971) undersökning (se kap 2 "Några undersökningsresultat om det svenska arbetslivet") gav i stort sett likartade resultat. Man fann också en klar korrelation mellan upplevelser av psykisk stress och påfrestning i arbetet och psykosomatiska symptom. Bland de orsaker som arbetarna själva ansåg ligga bakom sina psykiska påfrestningar, märks den fysiska arbetsmiljön (tex buller), fysiskt påfrestande arbete, hårt uppskruvad arbetstakt, förtjänstproblem och enformigt samt ointressant arbete. Sociala relationer i arbetet ansågs däremot i denna undersökning av arbetarna själva ha relativt litet inflytande på deras psykiska påfrestningar och stress. Däremot korrelerade sociala problem (små kontaktmöjligheter under arbetet, dåliga relationer till arbetsledare och arbetskamrater) med psykosomatiska problem.

Westlander (1976b) tar fasta på två dimensioner av psykisk hälsa, självkänsla och självförverkligande, och relaterade dessa till olika förhållanden i arbetssituationen. Hon kom därvid fram till att sociala faktorer i arbetet (arbetsledning, arbetskamrater etc) vägde tungt för dimensionen självkänsla — upplevelse av anseende. Arbetsinnehållet hade stor betydelse för självförverkligande.

Gardell (1976) sammanfattar de slutsatser som kan dras av den betendevetenskapliga forskningen om arbetets inverkan på den psykiska hälsan:

"Om man ser till det internationella fältet kan man sammanfattningsvis hävda att den psykologiska och sociologiska forskningen givit belegg för att följande förhållanden icke är förenliga med sunda och värddiga arbetsvillkor:

- auktoritärt och detaljerat ledarskap
- arbetsuppgifter som kännetecknas av allvarliga inskränkningar med avseende på människans möjligheter att allsidigt utnyttja sina resurser

- arbetsförhållanden som innebär att produktionssystemet ställer ringa krav på den enskilde individen att bidra med kunskaper, ansvar och initiativ
- arbetsförhållanden som ger ringa möjlighet för den enskilde till inflytande över arbetets planering och uppläggning
- arbetsuppgifter som förhindrar den enskildes självbestämmande över arbetstakt och arbetsmetoder, samt
- arbetsuppgifter som ger få eller inga mänskliga kontakter under arbetet.”

Större delen av den forskning som bedrivits inom det här diskuterade området har, som Westlander & Baneryd (1970) påpekar, varit ganska schematisk och förenklad. Ofta har enkäter använts. Kritik från en positivistisk synpunkt kan riktas mot tillförlitligheten i slutsatserna eftersom eventuella mellan- eller bakomliggande variabler inte kunnat hållas under kontroll. Man kan ju, som flertalet av de här refererade författarna också påtalat, inte helt utesluta att tillstånden av lågt psykiskt välbefinnande orsakats av faktorer utanför arbetssituationen och att upplevelser att högt uppdrivet arbetstempo etc ger psykisk påfrestning, är resultatet av lågt psykiskt välmående istället för tvärtom.

Nu har man emellertid försökt att testa denna ”psykologiserande” teori och kommit fram till att de refererade sambanden *inte* i någon större utsträckning kan förklaras med hänvisning till rekrytering/selektion (Bolinder & Ohlström, 1971, Westlander, 1976b, Oldham & Hackman, 1981). Arbetsvillkorens kvalitet är av större betydelse än arbetstagarens psykiska egenskaper för tillfredsställelse och psykisk hälsa i arbetet.

Man kan också rikta kritik mot den här refererade forskningen från helt andra utgångspunkter och fråga vad nytt den lärt oss. Att ju mer söndersplittrade, monotona och ofria arbetsuppgifterna blir, desto mer negativt inverkar de på människans livstillfredsställelse och psykiska hälsa har antagligen, som Lindqvist (1978) påpekar, ”arbetarna själva länge vetat”.² Av någon anledning lyckades dock forskningen inom området länge förbli omedveten om detta och det var först framemot 60-talet som förhållandet mellan arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse/psykisk hälsa på allvar blev studerat. (Mera om detta i slutet av kapitlet.) Frågan i vad mån forskningen är sysselsatt med att visa vad alla redan vet är dock komplicerad och skall ej söka besvaras här. Den gedigna dokumentationen av vissa arbetsvillkors effekter på psykisk hälsa

ger också en relativt god grund för vidare analys och diskussion.

Arbetets betydelse för människans psykiska hälsa är ett viktigt forskningsområde, individens medvetna upplevelser i relation till olika arbetsförhållanden idag är ett ganska grundligt utforskat fält, åtminstone med survey-teknik. Däremot tycks det vara ont om kvalitativa ansatser inom fältet. Det har varit och är i viss mån fortfarande kännetecknande för större delen av samhälls- och beteendevetenskapen:

”... Surveyundersökningarnas fördelar står inte i någon rimlig proportion till deras faktiska utbredning. Tillvägagångssätt för framskaffandet av *andra* typer av information är på det hela taget utvecklade och/eller utnyttjade. Den som försöker praktisera alternativa tillvägagångssätt åtnjuter i regel ingen akademisk prestige.” (Asplund, 1979:21)

Trots att den här refererade forskningen således i vissa avseenden tål att diskuteras, tycks en ganska stor enighet om de framkomna forskningsresultaten i grova drag ha uppnåtts. Thunberg m fl (1978) menar **te x att**

”... det är ovedersägligt att starkt mekaniserade eller rutiniserade arbeten motverkar upplevelse av identitet och människovärde.” (s 145)

När det gäller den teoretiska förståelsen av varför det förhåller sig på detta sätt saknas i stor utsträckning försök till avancerad teoribildning. Inom arbetslivspsykologin har man varit mycket mera intresserad av att arbeta empiriskt än att utveckla teorier om psykisk hälsa i relation till arbetet. Det framstår nu som viktigt att gå vidare från denna empiriska grund och knyta an till andra och vidare problem än arbetsvillkorens kvantifierbara betydelse för upplevelsen av välbefinnande mätt genom survey-formulär. Att utveckla teorier om människan i relation till arbetsinnehållet som fördjupar den empiriska kunskapen framstår som en viktig forskningsuppgift.

Bristen på kvalificerade teoretiska ansatser inom arbetslivspsykologin hänger sannolikt delvis samman med slagsidan åt det kvantitativa hållet och åt den positivistiskt orienterade vetenskapsuppfattningen. Då positivismen dominerar blir resultatet inte sällan en kvantitativ och

teoretiskt försiktig ansats. Fjellström ger följande kritik av positivistiskt orienterad forskning:

”Faktainsamling och klassificering, ordnande av dessa data har blivit den huvudsakliga vetenskapliga aktiviteten — ett slags 'dataism'. Teori har betraktats som mer sekundär och med ett vanskligt inslag av spekulation. Man har bortsett från det skapande momentet i det vetenskapliga arbetet, särskilt i begrepps- och teoribildningen. Positivismen har härigenom kommit att fungera anti-teoretiskt på ett sätt som i längden blivit hämmande. Inriktningen på fakta har medfört en koncentration på ytliga företeelser, mer eller mindre banala enskildheter som kunnat studeras genom insamlade data och bearbetas med hjälp av matematik. Sådana studier har en slags fragmentiserande effekt: man får inget perspektiv och ingen helhetssyn.” (Fjellström, 1975:28)

Bland det fåtal ansatser av den typ jag här efterlyser väljer jag att referera en analys av Volmerg (1979). Volmerg granskar den innebörd som sönderdelade, monotona arbetsvillkor har för människans identitetsuppfattning. Han utgår från att arbetsdelningen och monotonin i arbetsuppgifterna avspeglas i individens psykiska struktur. Det moderna arbetets repetitiva karaktär ger upphov till det psykiska tillståndet monotoni.

”I och med att tidsstrukturen flyter ut, så blir också den entydiga motsatsen mellan subjekt och objekt upplöst. Arbetshandlingen som ständigt upprepas på samma objekt skapar ingen registrerbar förändring; objektet vänder hela tiden tillbaka i samma tillstånd; handlingen är meningslös eftersom den inte medför någon förändring.” (Ibid s 43)

Då objektet för arbetet förlorar sin avgränsning, mister sin rumsliga bestämmdhet, sina fasta konturer befinner det sig i ett flytande tillstånd. Subjektet i arbetsprocessen, dvs arbetaren, har inga hållpunkter för att bestämma sin plats i tid och rum och kan inte längre uppleva sig som identisk i förhållande till det objekt som han arbetar med att förändra. Volmerg skriver att handlingen i arbetsprocessen, dvs bearbetningen av ett objekt, relaterar inte arbetaren som subjekt och objekt till varandra. Handling, subjekt och objekt står meningslöst vid sidan av varandra:

”Maskinen determinerar i samma utsträckning subjekt och objekt. Subjektet kan inte längre åtskilja sina rörelser från objektets. Också tänkandet som en möjlighet för att framställa sin egen realitet är underkastad objektets rörelser. I detta tillstånd är individens identitet upphävd. Individen förfaller till ett ständigt tillstånd av apatisk slöhet och tomhet. Arbetsfunktionernas meningslöshet och enformighet svarar mot en tömning av och likformning av sinnena.” (Ibid, s 44)

Utifrån detta resonemang betecknar Volmerg repetitiva arbetsuppgifter eller enformigt kontrollarbete som ”omedelbart identitetsstörande”.

Volmergs resonemang kan kritiseras på olika punkter. Det är inte klart hur han definierar identitet och om de identitetsstörande effekterna är tillfälliga eller förändrar personligheten mer eller mindre för gott. Icke desto mindre utgör Volmergs analys ett exempel på hur man teoretiskt kan söka förstå arbete — psykisk hälsa på ett betydligt djupare sätt än vad som är möjligt *enbart* utifrån empiriska forskningsresultat. En annan teoretisk ansats att belysa relationen människa — arbete görs av Björkman & Lundkvist (1981, kap 9) som utgår från bl a Eriksons och Piagets utvecklingspsykologier och på en del av Volmergs tankar.

Organisationens betydelse

De ovan behandlade ”konkreta” och för den enskilde specifika arbetsförhållanden som berör den individuella arbetssituationen kan naturligtvis inte frikopplas från den övergripande organisationsstruktur i vilken han/hon arbetar. Arbetsprocess och arbetsorganisation binder samman den individuella arbetssituationen med den övergripande organisationen och dess struktur. I så motto avspeglar den enskildes arbetsvillkor organisationen i dess helhet. Icke desto mindre fångar undersökningar som fokuserar på arbetsinnehåll och konkreta arbetsvillkor, typ maskinstyrning, inte alltid in alla aspekter i individens arbetssituation som den övergripande organisationen genererar.

Den forskning som studerat kopplingen mellan psykiskt välbefinnande och arbetssituationen har ofta sökt att främst fånga in de för den enskilde relevanta arbetsvillkoren. Bland forskare som betonat de övergripande organisationsförhållandenas inverkan på individen, märks Argyris (1964a, 1973). Som exempel på viktiga sådana nämner han organisationsstruktur, hierarki, normer, budgetar, belönings- och bestraffnings-

processer etc. Även Brunander (1979) tar upp organisatoriska förhållandens betydelse. I det företag han studerade formade sig den övergripande organisationen till ett mäktigt styrinstrument:

"Arbetet styrdes och kontrollerades i stor utsträckning av data-system och andra styrsystem utanför enheten . . .

Att styras utifrån var alltså den pedagogiska princip som präglade stor del av rutinarbetet. Det var emellertid märkligt att denna princip också präglade arbetsledare, inte bara gruppchefer utan också avdelningschefer . . . Det var inte bara ekonomiska frågor och marknadsfrågor som angav styrningen utan hela det organisatoriska systemet." (s 130)

En aspekt av kanske stor, och i takt med storskalighetens triumftåg i ekonomi och arbetsliv, växande betydelse utgör organisationshierarkin och individens position i denna.

I ett stort företag kan en enskild individs livsverk vara av underordnad för att inte säga försumbar betydelse för företaget. Samtidigt fattas kanske de avgörande besluten av en koncernledning på andra halvan av jordklotet för vilka i sin tur företaget ifråga står för några promillen av årsomsättningen. Sådana förhållanden kan antas inverka negativt på engagemang och arbetstillfredsställelse.

En annan aspekt gäller graden av underordning. Det är säkerligen av betydelse om ens högste chef är någon man dagligen kan tala med, eller om det mellan en själv och högsta ledningen finns ett flertal hierarkiska nivåer och inte ens chefen på ett par nivåer över den egna vet vem man är.

Organisationshierarkins inverkan på arbetstagaren kan knappast frikopplas från hans arbetsinnehåll. Det går dock inte att inrymma den förra i den senare vid försök att förstå arbetssituationens inverkan på individen. Man måste studera både organisatoriska förhållanden, dvs för arbetskollektivet mer eller mindre gemensamma strukturer, och arbetsinnehåll som är specifikt för varje enskild anställd (jfr t ex Gardell & Svensson, 1981).

De här framförda aspekterna antyder hur viktigt det är att inte bara begränsa synfältet till arbetsvillkor på en "konkret" nivå, även om dessa är viktiga nog, utan att även beakta de övergripande strukturerna. Här kommer naturligtvis makt- och demokratifrågor in i bilden. Humanise-

ringen av arbetslivet kräver förändringar på såväl vad som kanske kan kallas en psykisk/teknisk nivå, dvs individens villkor i anslutning till utförandet av arbetsuppgifterna, dels på en social nivå som rör arbetsplatsen i stort. Det är viktigt att ingen av dessa glöms bort så att såväl arbetsinnehållet som arbetstagarinflytande på högre nivåer utvecklas och kompletterar varandra.³

Om psykisk och fysisk hälsa

Min ansats innefattar inte den fysiska arbetsmiljön (utöver i vad mån denna har en klar betydelse för den psykosociala arbetsmiljön). Jag tar således inte upp de skador och sjukdomar som arbetsförhållanden kan åstadkomma på psykisk eller fysisk väg. Det kan ändå vara motiverat att kortfattat peka på den samverkan mellan fysiska och psykiska faktorer som ofta ligger bakom en somatisk hälsoproblematik. Eftersom den senare ofta inverkar på den psykiska hälsan ter det sig svårt att renodla en psykosocial aspekt på hälsoproblematiken.

Det är väl känt att psykiska problem ofta ligger bakom eller förstärker somatiska besvär. I LO-enkäten (Bolinder & Ohlström, 1971) fann man t ex att av personer med mycket psykiskt påfrestande arbete så hade 5 % inga psykosomatiska symptom medan 45 % hade avsevärda sådana. Av dem som *inte* ansåg sig ha psykiskt påfrestande arbete så hade 21 % inga psykosomatiska problem medan endast 11 % hade avsevärda sådana. Dessa siffror kan jämföras med den totala populationen: 14 % av denna hade inga medan 18 % hade avsevärda psykosomatiska symptom. För en översikt av hur psykosociala organisations- och arbetsförhållanden inverkar på den somatiska hälsan, se t ex French & Caplan (1972).

Arbetssituation och livssituation

Efter att ha refererat och diskuterat en del resultat om arbets- och organisationsförhållandens inflytande på individen, samt kort berört den psykosomatiska aspekten av detta, skall jag nu övergå till att diskutera arbetets betydelse för individens tillvaro i dess helhet.

Korpi (1978) talar om tre typer av antaganden rörande hur individens erfarenheter i arbetet påverkar livet i övrigt. Dessa sammanfattas kort nedan:

1. Människans kapacitet och förmåga är relativt konstant under det vuxna livet. Vad hon gör på fritiden påverkas inte av tillvaron i arbetet.
2. Arbetslivet och fritiden är för flertalet så starkt åtskilda att några samband mellan vad individen gör i och utanför arbetet knappast finns.
3. Människan fortsätter att utvecklas även som vuxen och upplevelser i arbetet har ett klart inflytande på denna utveckling.

Korpi skriver att de forskningsresultat som finns tycks stödja det tredje av dessa antaganden. Han redovisar själv data som tyder på ett samband mellan möjligheterna att använda omdöme i arbetet å ena sidan och facklig aktivitet, politiskt intresse samt medlemskap i idrottsförening å andra sidan. Westlander (1976 a) redovisar resultat som pekar på att högre självbestämmande och kompetensutveckling i arbetet är förenade med högre samhällsaktivitet (formell social participation) och mer utvecklingsbefrämjande aktiviteter samt mindre nöjesbetonade sådana (som t ex TV-tittande).

Större delen av litteraturen och empirin inom området pekar i riktning mot att arbetet har en "signifikant" betydelse för individens tillvaro. De i föregående avsnitt refererade och diskuterade forskningsresultaten kan naturligtvis också ses som stöd åt detta antagande: De undersökta dimensionerna av den psykiska hälsan gällde inte bara upplevelsen av välmående under arbetstid, utan avsåg individens "allmänna" psykiska (o)hälsa. Bland dessa kan nämnas Westlander (1976b) som menar att det psykiska välbefinnandet kan förklara till mellan 14 och 25 % (beroende på vilken definition och operationalisering som används) av arbetsvillkoren.

Kornhauser (1965) fann klara samband mellan arbetsvillkor och problem i familjeförhållanden. I en fabriksarbetargrupp bedömdes 21 % ha svårigheter med sin familjesituation i form av störningar och disharmoni, medan 10 % av arbetare som ej hade fabriksarbete och 14 % av tjänstemännen hade motsvarande problem. Andelen steg till 28 % för medelålders personer ur de lägsta yrkeskategorierna. En rimlig slutsats är att frustrationer i arbetssituationen kan skapa frustrationer i familjen.

Gardell (1977a) beskriver hur sk överspridningseffekter från arbetet till tillvaron i övrigt, kan ta sig uttryck:

”Den grundläggande tankegången eller hypotesen i detta sammanhang är att hårt styrda och ensidiga arbetsuppgifter med ringa utrymme för inflytande på det egna arbetets utförande har en inlärningseffekt på människor med innebörden att människor lär sig att vara passiva, att inte ta initiativ osv. Omvänt lär man sig inte att kommunicera med andra, att analysera en situation eller att ta ansvar och besluta.” (s 109)⁴

Thunberg m fl (1978) drar en liknande slutsats och motiverar den utifrån följande resonemang:

”Den som arbetar i dåliga och fula lokaler, har obekväma och trånga utrymmen för raster och måltider, är hårt styrd av maskiner eller övervakning och närvarokontroll, ofta behandlas uppfifrån och inte tilltros förmåga till självständigt handlande osv, den människan får ständigt sitt underläge markerat både i egna och i andras ögon.” (s 145)

Arbetslivspsykologerna är dock inte fullständigt eniga om arbetets betydelse.⁵ Near m fl (1978) fann tex att arbetstillfredsställelsen endast i ringa grad korrelerade med livstillfredsställelsen. Detta antyder naturligtvis att arbetets betydelse för livssituationen är begränsat. Nears studie präglas dock av en (även ur positivistisk synpunkt) allvarlig metodbrist: Man sökte bestämma arbetstillfredsställelse och livstillfredsställelse med vardera en enda slutna fråga (med fyra resp fem svarsalternativ). Bl a Kornhausers studie visar att arbetstagarna har en tendens att svara annorlunda och mer positivt utslätat på ”ytliga” standardiserade frågor än på djupintervjuer, vilket antyder svårigheterna att fånga in problematiken med (alltför) enkla metoder.

En synpunkt som ibland framförs är att arbetets betydelse har och håller på att minska. Ahrne (1978) menar att så är fallet för många män till följd av ökad utbildningslängd, kortare arbetstid m m. Möjligen väljer färre män numera än förr arbetet som ”livsstil”. Detta förefaller rimligt mot bakgrund av den negativa utveckling som arbetsinnehållet genomgått. För kvinnor gäller förmodligen att arbetslivets betydelse ökar i och med att allt fler kvinnor ger sig ut i arbetslivet.

Även om intresset för arbetet totalt sett skulle vara i avtagande, vilket inte alls är säkert, så innebär detta inte nödvändigtvis att arbetets

betydelse tex för psykisk hälsa, personlighetsutveckling och livssituation har minskat:

"Oberoende av om arbetet utgör ett centralt livsintresse eller ej, så utgör det onekligen ett centralt livsfaktum." (Rose, 1975:15)

Trots att det således existerar synpunkter och enstaka empiriska studier som antyder annorlunda, tyder ett omfattande empiriskt material på att arbetet uppfyller för individen viktiga psykiska funktioner och är av stor betydelse för hans tillvaro:

"Det fungerar som ett stabiliserande, integrerande, ego-tillfredsställande mönster som har stort inflytande på personens liv. Om arbetet misslyckas i att tillfredsställa dessa personlighetskrav, är det problematiskt huruvida människor kan finna adekvata substitut som tillgodoser känslorna av betydelse, framgång, mening och rättfärdigande för deras liv." (Kornhauser, 1965)

". . . arbete är inte enbart en oundviklig nödvändighet för människan. Arbetet är även hennes befriare från naturen, hennes skapare som en social och oberoende varelse. I arbetsprocessen, det vill säga i förandet och förändrandet av naturen utanför sig själv, så formar och förändrar människan sig själv." (Fromm, 1955)

Det är rimligt att anta att arbetet och arbetslivet har en stor betydelse för individ och samhälle. Det har inflytande inte bara på dem som kommer i direkt kontakt med det. Det slår förmodligen igenom även på den uppväxande generationen. Det sätt arbetet påverkar människor influerar rimligtvis även deras förmåga att ta hand om och uppfostra barn. Jag återkommer i kapitel 8 till detta problem.

Slutsatserna av min forskningsöversikt kan mycket kortfattat summeras så här:

- Arbetet och arbetssituationen är av stor betydelse för människans psykiska hälsa och livssituation. Arbetsvillkorens kvalitet slår igenom och återverkar på hennes fritids- och livssituation.
- Bland arbetsförhållanden som motverkar psykisk hälsa och välbefinnande kan nämnas: hård styrning av arbetssituationen, enkla, okvalificerade och monotona arbetsuppgifter, samt ringa social kontakt under arbetet.

En kritisk reflektion

Ett förhållande som det kan vara värt att reflektera över rör det stora intresse som ägnats psykisk hälsa i arbetslivet under slutet av 1960-talet och framöver i vårt land. De empiriska resultat om förhållandet mellan arbetsvillkor och psykisk hälsa som man efter ganska stora forskningsinsatser fått fram under senare tid är inte särskilt överraskande. Om vi går tillbaka till de stora samhällsvetarna från 1700- och 1800-talen, Smith, Marx och Durkheim, finner vi att dessa, som på nära håll kunde följa utvecklingen från hantverk till arbetsdelning och industriarbete, hade uppfattat och formulerat industriarbetets problem på ett sätt som i väsentliga stycken fångar in vad arbetslivspsykologerna ett sekel senare ägnat stor möda för att få fram:

”Men det stora flertalets intellekt utvecklas nödvändigtvis i och ur deras vardagsarbete. En person som förnöter hela sitt liv med att utföra några få enkla handgrepp och vars effekt alltid, eller nästan alltid, är densamma har inget tillfälle att öva sitt förstånd . . . Enformigheten i hans inrutade tillvaro undergräver naturligtvis också hans självförtroende . . . Den förstör till och med hans fysiska aktivitet och gör honom oduglig att med spänst och uthållighet använda sina kroppskrafter utom i den detaljsyssla, som han är uppövad i. Hans skicklighet i denna särskilda specialitet har således förvärvats på bekostnad av hans intellektuella, sociala och stridbara egenskaper. Men i varje industrialiserat och civiliserat samhälle är detta det tillstånd vari den fattige arbetaren, dvs folkets stora flertal, nödvändigtvis måste sjunka ner.” (Smith i *The Wealth of Nations*, cit i Drambo, 1981:296)

Marx och Durkheim uttryckte likartade ståndpunkter vad gäller arbetsinnehållets sönderdelning och dess konsekvenser för arbetaren. (Anthony, 1977).

Dessa insikter om arbetsinnehållets betydelse tycks nästan ha legat bortglömda ända fram till 1960-talet:⁶

”Publiceringen av Herzberg, Mausner och Snydermans monografi år 1959 signalerade begynnelsen av en ny trend i vilken man refokuserade uppmärksamheten på arbetet i sig, en faktor som hade ignorerats eller tonats ned av nästan alla . . .” (Locke, 1975)

Som illustration till detta fenomen kan Segerstedt & Lundqvists studier från början av 50-talet nämnas:

"Den 'förklaring', som de lämnar till att tjänstemännen i de undersökta företagen uppvisar en mer positiv attityd till arbetet än arbetarna, är att de förra befinner sig närmare företagets normkälla, dvs har lättare att identifiera sig med företagsledningen och företagsledningens målsättning. De diskuterar inte ens vilken roll de faktiska villkoren kan spela för upplevelsen, t ex det förhållandet att tjänstemännen i genomsnitt arbetar i bättre miljöer, genomsnittligt har bättre arbetstider, bättre löneformer, vilket bevisligen gällde för undersökningsföretagen." (Björkman & Lundqvist, 1981:51)

Denna märkliga tendens att bortse från arbetsinnehållets betydelse kan också återfinnas i moderna studier. Jag skall ge ett exempel. En amerikansk sociolog, Furstenberg (1974), diskuterar i en forskningsöversikt förhållandet mellan arbetssituation och familjesituation. En rad studier visar på att arbetslösa och individer med okvalificerade arbeten har mer spänningar och lägre stabilitet i sina familjer än människor som ligger högre i yrkeshierarkin. Furstenberg menar att detta kan förklaras utifrån att individer med denna arbetssituation utgör "dåliga investeringar" ifråga om socioekonomiska framtidsutsikter:

"Arbetskarriärer och familjekarriärer är bundna till varandra. Familjemedlemmar orienterar sina aktuella relationer åtminstone delvis gentemot varandras rollprestationer i framtiden. Detta innebär konkret att om de inte förväntar sig en framgångsrik yrkeskarriär så saknas beredskap att initiera eller vidmakthålla en familjekarriär." (Ibid s 355)

Eftersom den bristande stabiliteten i den moderna amerikanska kärnfamiljen anses utgöra ett stort samhällsproblem argumenterar Furstenberg för en omstrukturering av arbetsförhållandena så att alla som vill kan få göra "karriär". Detta skulle då innebära att arbetstagare överlag skulle börja sin yrkesbana med relativt låga löner och okvalificerade arbetsvillkor, vilka sedan med tiden skulle ökas respektive uppkvalificeras.

Mycken kritik och ironi skulle kunna formuleras över Furstenbergs

uppsats ifråga om såväl utgångspunkter som människosyn och åtgärdsförslag. Så skall dock inte ske här. Vad jag i sammanhanget vill peka på är att han nästan helt bortser från arbetsinnehållet och dess betydelse för spänningar och instabilitet i familjen. Arbetsbetingelser som genererar frustrationer, låg psykisk hälsa och livstillfredsställelse samt en passiviserad fritid är knappast den bästa grogrunden för harmoni och tillfredsställelse i familjesituationen. Eftersom individer ur de lägre socioekonomiska skikten oftare än andra har sådana arbetsbetingelser, är det rimligt att räkna med att ofta återfinna disharmoni i familjer i dessa socioekonomiska skikt. Det ligger nära till hands att resonera på detta vis och det är anmärkningsvärt att Furstenberg inte gör så, utan istället ser till individens aktuella och (i än högre grad) förväntade lön som determinant för familjeharmonin.

Efter dessa korta illustrationer av hur avsevärda delar av samhällsvetenskapen för några decennier sedan och även delar av den i modern tid har negligerat arbetsinnehållet, skall jag nu formulera två frågor som osökt infinner sig:

1. Varför "försvann" de insikter om arbetsinnehållets betydelse och inverkan på arbetaren, som Smith, Marx, Durkheim och andra tidigt formulerat, ur samhällsvetenskapen under en stor del av 1900-talet?
2. Varför "återupptäcktes" de (av åtminstone delar av samhällsvetenskapen) under främst 1960-talet och framöver?

Den första frågan kan antagligen åtminstone delvis besvaras genom att hänvisa till den äldre arbetslivsforskningens tydliga slagsida till förmån för de intressenter som ägde den ekonomiska makten (Rose, 1975; Gunnarsson 1980; Björkman & Lundqvist, 1981). Det låg knappast i kapitalägares och företagsledares intressen att få fram kunskap och föreställningar om arbetsvillkorens destruktiva inverkan på människorna.⁷

Den andra frågan kan naturligtvis besvaras genom att hänvisa till någon slags allmän ökad humanisering eller till löntagarorganisationernas ökade inflytande. Ett något mera cyniskt svar går ut på att hänvisa till det ekonomiska intresse som kan länkas med problemställningen psykisk ohälsa i arbetslivet. Vad som konstituterar psykisk ohälsa är ofta detsamma som ligger bakom personalomsättning och sjukfrånvaro — fenomen som ju har ekonomiska implikationer. Under senare decennier har

dessa problem aktualiserats och förmodligen fått större ekonomisk betydelse. Forskning om vad som skapar psykiska problem i arbetslivet torde därför ha blivit mer ekonomiskt motiverad ungefär samtidigt som forskningsinsatserna inom området faktiskt utfördes. Med framkastandet av denna hypotes vill jag inte hävda att drivkrafterna bakom forskningsområdet "psykisk hälsa i arbetslivet" uteslutande eller kanske ens huvudsakligen skulle vara ekonomiska. Istället är det snarast så, vilket jag i denna studie ämnar visa, att resultaten från denna forskning lämpar sig väl som utgångspunkt för en hård kritik av den rådande ekonomiska ordningen. Intresset för problemområdet ifråga tycks inte ha existerat frikopplat från ekonomiska intressen. Det är först då forskningsproblemet psykisk hälsa fått en viss ekonomisk relevans, som forskarna "upptäcker" de förhållanden som var väl kända redan på 1800-talet.

4. Personlighet, anpassning och organisation

Personlighet och organisation

Frågeställningar rörande arbetets betydelse för individen och vilka arbetsförhållanden som är viktiga för psykisk hälsa och välbefinnande aktualiserar ett annat problem: Vilka generaliseringar kan göras vid besvarandet av dessa frågor? Är det rimligt att göra utsagor av universell natur? Är undantagen få? Eller är olikheterna mellan individer så omfattande att de omintetgör eller reducerar värdet av generaliseringar?

Jag skall i detta avsnitt diskutera dessa frågeställningar, dvs möjligheterna av och rimligheten i att utgå från en "global" personlighetsteori i organisations- och arbetslivsforskning. Frågan har vissa direkta praktiska implikationer: Kan psykosociala problem i arbetslivet till stor del lösas genom individcentrerade åtgärder av typ "rätt-man-på-rätt-plats" (vilket t ex Berglind, 1976, föreslår)¹ eller bör tonvikten läggas på generella åtgärder, dvs att utforma arbetsvillkor och organisationer efter bestämda principer?

Lichtman & Hunt (1971) ger en översikt över teorier om förhållandet mellan personlighet och organisation (P & O-teori), varvid de urskiljer fyra teorikategorier:

1. Traditionella, generella antaganden om att människan till naturen är lat och opålitlig (t ex Taylor).
2. Moderna, generella teorier om individens intresse av självförverkligande (t ex av McGregor och Argyris).²
3. Teorier som betonar kognitiva färdigheter, sociala erfarenheter och individuella differenser. (Lichtman & Hunt nämner här Kurt Lewin som exempel.)
4. Ansatser som söker integrera ovanstående antaganden (t ex Katz & Kahn).

Det intressanta i detta sammanhang är att jämföra antaganden om män-

niskan som betonar generella drag (av "positiv" natur, punkt 2 ovan) med antaganden som betonar skillnaderna mellan individer (främst punkt 3 ovan). För att komprimera frågeställningen skall jag hålla mig till vad som brukar kallas för "självförverkligande". Kan man se manifest eller latent orientering mot sådant som en universell egenskap?

Denna typ av frågeställning kan knappast besvaras enbart på en psykologisk förklaringsnivå. Sociala förhållanden måste beaktas. Frågan kan också besvaras på olika sätt beroende på vilket syfte svaren skall fylla. För företrädare för ett management-perspektiv som främst intresserar sig för individens prestationer (i första hand inom den närmaste framtiden) kan svaren få en ganska annorlunda innebörd än om svaren närmast fokuserar på individens personlighet och situation på lång sikt.³ Själv är jag främst intresserad av den senare aspekten. Till skillnad från flertalet organisationsteoretiker som intresserat sig för frågan, diskuterar jag inte problemet i syfte att underlätta prediktioner av produktivt eller effektivt beteende.

Schein (1980) behandlar frågan om självförverkligande kan ses som en generell egenskap. Han betonar att vi inte vet

"... om arbetare som inte aktivt söker utmaning eller självförverkligande vid arbetsplatsen antingen saknar detta behov eller inte har givits möjlighet att uttrycka det. Det kan bero på att de lägre behoven inte har tillgodosetts eller på att organisationen har 'lärt' arbetare att inte förvänta sig meningsfullhet i arbetet som en del i det psykologiska kontraktet." (Schein, 1980:72)

Denna utsaga hindrar dock inte Schein från att längre fram i sin bok hävda följande:

"Genom att göra breda generaliseringar om människor så löper företagsledare risk att inte bara ta fel ifråga om den empiriska verkligheten utan också, och kanske värre ändå, förolämpa arbetarna genom generaliseringar om att de alla är lika." (s 250)

Dessa citat kan verka motsägelsefulla men så är inte nödvändigtvis fallet. Den "empiriska verklighet" som företagsledare är intresserade av är ju endast vissa individers långsiktiga utveckling och inre växt (och främst då chefers eller påläggsskalvars). En individ som länge innehaft

ett monotont och okvalificerat jobb torde knappast omedelbart reagera positivt på villkor som möjliggör utveckling och växt, dvs förhållanden som fordrar engagemang — till skillnad från den icke-involvering (Argyris, 1964a) som monotont arbete ofta ger upphov till och som individen kanske lärt sig. Konsekvensen torde ofta bli att individens produktivitet sjunker, åtminstone på kort sikt, om tex kontrollen minskar och arbetet görs mer kvalificerat.

Scheins påstående att de anställda skulle bli förolämpade av antaganden om generella drag verkar rimligt endast om antagandena ifråga är av negativ natur, tex att anställda skulle vara opålitliga, lata och måste kontrolleras osv. Att anta att individer överlag har en manifest eller latent strävan mot "självförverkligande" eller alieneras av löpandeband-villkor, är väl knappast lika förolämpande som att anta motsatsen: att vissa är ointresserade av att utvecklas eller passar för att stå och upprepa samma handrörelser dagen igenom och inte behöva utnyttja sitt omdöme.

Personligheten: Att vara eller att bli

En brist i många diskussioner om individen i arbetslivet är att personligheten ses som statisk. Detta är en förenkling, åtminstone enligt Mead, Israel och andra interaktionister som betonar att människan *blir*, dvs förändras i ett fortlöpande socialt samspel:

"Ett själv kan utvecklas endast utifrån en social process inom vilken detta själv har sitt ursprung." (Mead, 1936:42)

"Människan ses alltså både som ett aktivt subjekt när hon tar initiativet till interaktionen och som ett passivt objekt när hon själv är föremål för andras aktioner. Det är denna interaktion, dvs hennes relationer till andra, som konstituerar henne som individ . . . 'Personlighet' är således inte en samling egenskaper. Den konstitueras av hennes tidigare handlingar och resultaten av dessa, samt de handlingar som betydelsefulla andra riktat mot henne och vars innebörder hon införlivat med sig själv." (Israel, 1979:71)

Israel använder begreppet "relationistisk" istället för interaktionistisk för att understryka att personligheten ej utvecklas endast i interpersonellt samspel:

”... individen relaterar sig inte enbart till andra individer utan också till ting, till grupper och till samhället och dess institutioner. För att understryka detta använder jag termen 'relationistisk'.” (Ibid, s 102)

Jag vill i någon mån försöka förtydliga Israels ståndpunkt. Individen både är *och* blir. Han har egenskaper, men dessa är inte statiska utan modifieras och utvecklas i samspel med den sociala och sociomateriella omgivningen.

Inom arbetslivspsykologin däremot ses ofta personligheten som mer eller mindre given. Däremot betraktas ofta "anspråksnivån" som en "beroende variabel" (se t ex Ekvall, 1969). Detta synsätt är problematiskt utifrån en relationistisk uppfattning. Jag skall här tentativt diskutera den relationistiska aspektens betydelse utifrån begreppet "självförverkligande".

Självförverkligande i relationistisk mening

Maslow definierar begreppet självförverkligande på följande sätt:

”Även om alla dessa behov (dvs på de lägre nivåerna i behovshierarkin, MA:s anm) är tillfredsställda, finner vi ofta (om inte alltid) att ett nytt missnöje och ny rastlöshet snart utvecklas, såvida inte individen gör vad han är lämpad för. En musiker måste göra musik, en artist måste måla och en poet måste skriva om han fullt ut skall vara nöjd med sig själv. Vad en människa *kan* göra, *måste* hon göra. Detta behov kan vi kalla självförverkligande.” (Maslow, 1954)

Denna definition är rimlig om än ganska oklar. Maslows behovsteori har följande inte sällan just kritiserats för att vara "luddig" (se t ex Locke, 1975, Schein, 1980). Maslow själv är medveten om detta men menar att skarpa definitioner varken är möjliga eller önskvärda (Maslow, 1955). Ett element i hans självförverkligande-begrepp, som inte framkommer i definitionen ovan, är sk "peak experiences" (maximal-upplevelser). Dessa är kvasi-mystiska upplevelser som inrymmer känslan av att vara utanför tid och plats samt av att något extremt betydelsefullt och värdefullt har hänt (se t ex Shaw, 1972). Denna idé har föranlett Johan Asplund att ge följande ironiska kommentar:

"Maslows självrealiseringsmodell skulle — illvilligt — kunna liknas vid en växellåde- och motorvägsmodell:

Den mänskliga motivationsmotorn är utrustad med lägre och högre växlar: Ettan, tvåan, trean, fyran *plus en överväxel*. När den sistnämnda läggs in uppträder 'peak experiences'. Så länge man ligger och segdrar på de lägre växlarerna brusar den övriga trafiken förbi en. Högre växlar möjliggör omkörningar. När överväxeln kopplats in flyger man fram i splendid isolation." (Asplund, 1979:236)

Eftersom jag inte är intresserad av självförverkligande i meningen innefattande "peak experiences" och liknande exklusiva överdrifter väljer jag att definiera "självförverkligande" som en djupare strävan för människan att ta tillvara och utveckla den egna förmågan. I detta ligger en önskan att undvika arbetsvillkor som ligger under denna. "Självförverkligande" är alltså i första hand en fråga om kvalifikation. Begreppet skall förstås i en relationistisk och processuell mening. Självförverkligande anger förhållandet mellan individen och hans (yttre) arbetssituation. Det är alltså primärt varken en fråga om en egenskap eller en yttre betingelse, utan just om relationen och interaktionen mellan individen och hans arbetsmiljö.

Relationen mellan arbetsinnehåll och arbetstagare är processuell i den betydelsen att ett givet arbetsinnehåll med tiden genererar en ökning av arbetstagarens förmåga (dvs under förutsättning att arbetsvillkoren ställer sådana krav att individens förmåga kan och behöver utvecklas). Om arbetsinnehållet inte ger utrymme för utnyttjandet av denna ökade kapacitet uppstår "deprivation": arbetsinnehållet svarar inte längre upp mot arbetstagarens förmåga. Självförverkligande innebär alltså ett samspel mellan människa och arbetsinnehåll som inte är statiskt, utan alltid befinner sig i rörelse. "Jämvikt" i någon mening kan endast uppnås om arbetsvillkoren ger utrymme för användandet av den kontinuerliga ökning av förmågan som följer av arbetsvillkor som ställer krav på individen och som därför på sikt stimulerar till ökning av kompetensen.

Om vi jämför detta sätt att använda begreppet självförverkligande med Maslows definition på föregående sida, ser vi att de någotsånär stämmer överens. Skillnaderna är dels att jag betonar det relationistiska/interaktionistiska istället för det individuella, och dels att de element av exklusivitet som Maslow och hans anhängare förknippar med självförverkligande-idén (och som tar sig ett extremt uttryck i föreställ-

ningen om "peak experiences") rensas bort. Att jag betonar det relationistiska innebär naturligtvis inte att jag ser individens över tiden stabila egenskaper som betydelselösa. Min definition av begreppet utesluter inte sådana. När det gäller självförverkligande i arbetslivet tror jag emellertid att det är mera konstruktivt att betona människans utveckling, snarare än biologiskt givna och efter de tidigaste uppväxtåren stabiliserade egenskaper, även om dessa ofta har en mycket stor betydelse.

I arbetslivslitteraturen hävdas ofta att flertalet individer är orienterade mot självförverkligande i ovan angiven mening. Åtminstone ytligt sett tycks detta dock ej gälla för alla individer. Det verkar som om en del inte har en sådan orientering utan tvärtom kan anpassa sig ganska bra till monotona och okvalificerade arbetsuppgifter. Bör vi se detta som en följd av att människor *är* olika, *har* olika personligheter? Eller som ett uttryck för att de *blir* olika, *utvecklar* olika personligheter till följd av bl a ett samspel mellan arbetssituationen och de krav som denna ställer?

Ett sätt att se på självförverkligande, växt, icke-deprivation eller vad man nu vill kalla det, är att utgå från att människan föds med en möjlighet att bibehålla och utveckla en sådan "riktning" eller "strävan". Om denna sedan vidmakthålls eller förtvinar är en följd av det sätt på vilket hon *blir*.

Hur överensstämmer då detta synsätt med den observerbara "verkligheten"? Är det rimligt att se "personlig växt" som något av ett "utgångsbud" och relatera ev "avvikelser" till det sätt på vilket arbetslivet av idag bidrar till att människan blir?

Anpassning och personlighetspåverkan

Undersökningar av Walker & Guest och Gardell antyder att 10 resp 20—25 % av de anställda vid löpande band anpassar sig relativt väl till arbetet (Gardell, 1976). Hur rimmar detta med det ovan diskuterade antagandet om personlig växt? Inte särskilt väl ytligt sett, men frågan är om detta förhållande kullkastar antagandet. Om nu 75—90 % *inte* anpassar sig särskilt bra, så kan man ändå tala om en relativt generell reaktion med endast ett fåtal undantag. Gardell för fram synpunkten att det inte finns någon anledning att räkna med att de som anpassar sig till löpande

band skulle få en försämrad anpassning till följd av humanare arbetsvillkor.

Min poäng i detta avsnitt är emellertid en annan. Jag utgår från att en viss situation som en individ under avsevärd tid vistas i, även påverkar hans *personlighet*. En anpassningsprocess kan förstås som en personlighetsförändring i relation till den sociala och fysiska miljöns påverkan. Enligt detta synsätt är således "anpassning" något "djupare" än t ex sänkning av "anspråk" (förändring av en attityd). En anpassning till t ex okvalificerade, monotona och ofria arbetsvillkor kan antas vara resultatet av personlighetsförändring mot egenskaper som harmonierar med dessa arbetsvillkor.⁴ Självförverkligande blir inte längre ett behov eller en viktig psykisk drivkraft, utan en försummad möjlighet som individen tvingas offra för att kunna anpassa sig till de existerande arbetsförhållandena. Enligt detta synsätt skulle det vara möjligt att bibehålla föreställningen om orientering mot personlig växt som en möjlighet, som dock inte är stabil eller immun mot miljöpåverkan. Denna tolkning är i linje med en relationistisk personlighetsteori.

Det finns vissa empiriska resultat som överensstämmer med min uppfattning. Det tycks t ex finnas en tendens till att de negativa reaktionerna på t ex arbeten med ringa utrymme för självbestämmande i viss mån avtar med arbetarnas ålder — tid i jobbet (Gardell 1977). Kornhauser (1965) fann att bland äldre fabriksarbetare med arbetsvillkor som knappast tillät självförverkligande hade de som höll fast vid ambitioner om utnyttjande av sin kapacitet och utveckling sämre psykisk hälsa. Han fann också att arbetare för vilka självständighet var något viktigt ofta var i sämre psykiskt skick än andra.

Detta kan förstås på olika sätt. En möjlig tolkning är att graden av anpassning till dessa ofria och okvalificerade jobb står i omvänd relation till intresset för självförverkligande och icke-deprivation. Dvs: ju mindre intresse för självförverkligande, desto mindre anpassningsproblem. Eftersom anpassningen tycks i viss mån förbättras under den tid en individ haft ett arbete, kan man anta att intresset för självförverkligande generellt minskar i arbeten som innebär deprivation. Detta skulle då stödja antagandet om att avsaknad av eller ringa orientering mot självförverkligande *kan*, åtminstone delvis, ses som resultatet av interaktion med miljön.

God anpassning och effektivitet

Att ett ringa eller obefintligt intresse för självförverkligande underlättar god anpassning till ofria, monotona och okvalificerade arbetsuppgifter är naturligtvis av intresse för en analys av förhållandet mellan individuella egenskaper och produktivitet/effektivitet. Att de anställda är väl anpassade till sin arbetssituation är viktigt för den företagsekonomiska effektiviteten. Vilka egenskaper banar då väg för en "god" anpassning till det arbetsinnehåll Braverman talar om?

Argyris (1960, 1973) analyserar relationen mellan individ och organisation utifrån följande antaganden om människans utveckling:

1. Från att som nyfödd vara undergiven och underdånig (mot vuxna) strävar vuxna mot relativt oberoende, självständighet och egenkontroll över den omedelbara omgivningen.
2. Från att i början av livet ha få färdigheter så strävar hon som vuxen mot att utveckla många färdigheter.
3. Från ytligare mot djupare intressen.
4. Från att tidigt ha ett kortsiktigt perspektiv till att som vuxen präglas av ett långsiktigt.

Argyris jämför den mogna människans egenskaper med den formella organisationen och menar att det råder en konflikt mellan individens mogna drag och den formella organisationen. Strävan mot oberoende och självbestämmande frustreras av kontroll, strävan att utveckla och utnyttja många djupare egenskaper frustreras av arbetsdelningsprincipen osv.

Arbetsvillkoren och den formella organisationens krav, främst på individer längre ner i organisationshierarkin, och de arbetsvillkor som diskuterats i kapitel 2, harmonierar snarast med de egenskaper som normalt kännetecknar människan i hennes tidigaste utveckling. En god anpassning till den arbetssituation som präglas av styrning och kontroll och med ett avdelat och dequalificerat arbetsinnehåll, kan således antas underlättas av föga utvecklade personlighetsegenskaper såsom undergivenhet, passivitet, få färdigheter och ytliga intressen.

Är det då denna personlighet som vårt näringsliv behöver till de många okvalificerade jobben? Utifrån företagsledarens perspektiv följer vissa fördelar med en personalstyrka på lägre nivå med dessa egen-

skaper. För det första är det rimligt att räkna med att de problem som normalt följer med missnöje med alltför okvalificerade arbeten, t ex frånvaro och personalomsättning, blir mindre markanta om individen utvecklar egenskaper som är kongruenta med arbetsförhållandena. För det andra måste motivationsproblemet vara lättare att hantera i detta fall. Anställda med många färdigheter och med djupare intressen som är orienterade mot att utnyttja sin kapacitet är det förmodligen svårt att motivera till starkt kontrollerade och okvalificerade arbetsuppgifter.

Man kan således anta att näringslivet i vissa centrala avseenden drar fördelar av att många anställda kännetecknas av — eller i arbetssituationen påverkas i riktning mot — en utveckling som innebär motsatsen till personlig växt. Dessutom torde stora delar av det moderna arbetslivet bidra till att människor "blir" deformerade.

Enligt Korpi (se kapitel 2) anser två tredjedelar av metallarbetarna att "vem som helst" kunde utföra deras arbete. Arbetsuppgifterna kräver med andra ord endast mycket begränsade färdigheter hos arbetstägaren. Som jag ovan sökt visa, kan man utgå från att en anpassning till dessa arbetsvillkor innebär en utveckling av individen i riktning från att hans förmåga utnyttjas och utvecklas.

Utifrån detta vill jag ställa frågorna: Hur mycket av människors potential förstörs av dagens arbetsliv? Inte bara genom direkt påverkan av arbetarna utan även indirekt; vi vet att föräldrabakgrunden har ett betydande inflytande på barns förmåga och intresse för många former av lärande. Om arbetslivet i stället verkligen ställde krav på kunnande och utnyttjade och utvecklade människornas kapacitet: Vad skulle detta innebära för kvaliteten i människors liv? För bildningsintresse, kreativ förmåga osv? Det är rimligt att anta att människors sociala tillblivelse kunde se ut på ett helt annat sätt än vad som idag är fallet, om arbetslivet tenderade att utveckla istället för att deformera människors förmåga.

Summering

Det som behandlats i kapitel 2—4 kommer att sättas in i ett övergripande sammanhang i kapitel 8. Jag skall här endast göra en preliminär, mycket kort summering av innehållet i detta och de två föregående kapitlen.

Den utveckling som enligt Braverman m fl präglar arbetslivet under

1900-talet står i skarp motsatsställning till människans centrala psykiska behov och intressen. Konkreta konsekvenser av okvalificerade och ofria arbetsförhållanden är psykiska och psykosomatiska problem, passivisering av fritid och livssituation. Även med positivistiska metoder, som annars lämpar sig mycket dåligt för att fånga in fenomen som repression och alienation, har man fått fram resultat som entydigt visar på arbetsdelningens och dequalificeringens negativa psykiska och sociala konsekvenser (kapitel 3, s 60—70).

Det kan här vara på sin plats att göra en kort anknytning till Frankfurtskolan. I en fyrtio år gammal uppsats skriver Marcuse:

”Mänskligt beteende trängs undan av maskinprocessens rationalitet. Denna rationalitet har ett definitivt socialt innehåll. Maskinprocessen opererar enligt den fysiska vetenskapens lagar men också enligt massproduktionens. Ändamålsenlighet i termer av teknisk rationalitet är, på samma gång, ändamålsenlighet i termer av profitabel effektivitet, och rationalisering är både monopolistisk standardisering och koncentration. Ju mera rationellt individen beter sig och ju mera kärleksfullt han förhåller sig till sitt rationaliserade arbete, desto mera dukar han under för denna rationalitets frustrerande aspekter.” (Marcuse, 1941: 420)

Detta citat kan sägas vara något av en frankfurtiansk sammanfattning av de resultat som redovisats och de diskussioner som förts i denna studie. Givetvis uttrycker citatet långtifrån allt det väsentliga som arbetslivsforskningen främst under 1960- och 70-talen kommit fram till, samtidigt som Marcuse förmedlar någon poäng utöver dessa resultat. Enligt min uppfattning fångar Marcuse på ett fåtal rader väl in de centrala aspekterna av människans situation i arbetslivet.

Innehållet i kapitel 2—4 utgår från individens (arbetstagarens) perspektiv, eller rättare sagt från forskning som söker fånga in detta perspektiv. Det är alltså fråga om ett humanistiskt eller, för att använda Frankfurtskolans begrepp, ett praktiskt kunskapsintresse som utgör referensram. (Om sedan de empirisk-analytiska forskningsresultaten lämpar sig för att uppnå detta kunskapsintresse kan sedan diskuteras. Jfr kapitel 1.)

I de följande kapitlen skall jag byta perspektiv och övergå till management-perspektivet. Jag skall anlägga detta på aspekter motsvaran-

de de som behandlats i föregående kapitel. Management-perspektivet kan sägas vara något av ett konkretiserat uttryck för eller "specialfall" av den teknologiska rationaliteten. Till management-perspektivet hör också ett intresse av social kontroll och ett ställningstagande för kapitalägarnas intresse. Detta gör att management-synsättet inte är ett renodlat uttryck för den teknologiska rationaliteten.

Mitt syfte med analysen i det följande är att undersöka vilka ev incitament som den teknologiska rationaliteten inrymmer för en utveckling av arbetsvillkoren i en annorlunda riktning än den som beskrivits i kapitel 2. Det är ju inte så att en renodling av denna rationalitet leder till ett extremt omänskligt arbetsliv. I den teknologiska rationaliteten ligger naturligtvis ett beaktande av problem av typ arbetstillfredsställelse, motivation och andra socialpsykologiskt relaterade förhållanden som har betydelse för effektiviteten. Om detta handlar de följande kapitlen.

5. Arbetstillfredsställelse och motivation

Personalens välbefinnande och arbetstillfredsställelse är inte *i sig* av större intresse ur management-perspektivet. Arbetstillfredsställelse anses dock vara nära relaterad till motivationen, och eftersom motivationsproblemet är av största intresse för företagsledare måste dessa, åtminstone indirekt, beakta personalens välbefinnande. För att förstå varför arbetslivet ser ut som det gör och varför arbetstagarna mår som de mår, är följaktligen företagens (företagsledarens) förhållningssätt till arbetstillfredsställelse och motivation intressanta problem.

Den management-inriktade organisationsteoretiska litteraturen tillmäter ofta motivationen ett större intresse än arbetstillfredsställelsen. I detta kapitel fokuserar även jag på motivationsproblemet medan arbetstillfredsställelse behandlas mer implicit.

Jag vill understryka att jag i detta kapitel granskar motivationsaspekter i huvudsak så som de är relevanta ur ett management-perspektiv. Större delen av den litteratur som jag här går igenom utgår från detta perspektiv. Detta har bl a vissa implikationer för de begrepp som används. Jag föredrar normalt att använda ord som engagemang eller intentionalitet framför motivation för att beskriva människors intresse för att agera. I den management-orienterade motivationsteorin används dock oftast inte dessa uttryck. Om det är fråga om motivation (engagemang, intentionalitet) i anslutning till ett handlande/beteende som rör uppgifter som är snävt definierade och styrda av en management-funktion, är kanske motivation ett mer träffande uttryck än *tex* engagemang. Det förra begreppet är förknippat med det instrumentella förnuftet, medan det senare refererar till negationen av detta förnuft (jfr kap 1).

Framställningen i detta kapitel är uppbyggd kring en genomgång av några centrala motivationsteoretiska antaganden och en relatering av dessa till den utveckling Braverman har beskrivit. Ett viktigt syfte med kapitlet är att undersöka i vad mån arbetstillfredsställelse- och motiva-

tionsproblem inrymmer incitament för företagsledningar att motverka arbetsinnehållets utarmning.

Förhållandet mellan arbetstillfredsställelse och motivation

För en organisations, och i synnerhet för dess lednings, vidkommande är motivationsproblem av betydelse främst för:

- Att rekrytera och behålla lämplig personal
- Att förmå personalen att utföra ett pålitligt arbete i linje med organisationens (organisationsledningens) krav och mål.
- Att stimulera personalen till kreativitet och därigenom bidra till organisationens utveckling.¹

Dessa krav kan till viss del antas överensstämma med den enskilde arbetstagarens krav på arbetstillfredsställelse, eftersom en tillfredsställd anställd kan förväntas stanna i arbetet, vara pålitlig osv. Som framgår av det följande får man emellertid sätta frågetecknen för hur mycket de olika kraven överlappar varandra.

Schwab & Cummings (1970) gör en översikt över teorier om förhållandet mellan individers tillfredsställelse och deras prestationer. Att det finns ett visst samband mellan arbetstillfredsställelse och arbetsinsats synes troligt, men frågan är på vilket sätt dessa är relaterade. Schwab & Cummings talar om tre synsätt:

- Arbetstillfredsställelse $\longrightarrow$ Arbetsprestation
- Arbetstillfredsställelse $\longrightarrow$? $\longrightarrow$ Arbetsprestation
- Arbetsprestation $\longrightarrow$ Arbetstillfredsställelse

Enligt det första synsättet skulle prestationen vara beroende av tillfredsställelse, enligt det tredje skulle det förhålla sig tvärtom och enligt det andra synsättet skulle något entydigt, kausalt förhållande mellan tillfredsställelse och prestation ej existera.

Schwab & Cummings tar således inte explicit upp motivationsaspekten utan ser denna som en aspekt av arbetstillfredsställelsen. Detta innebär dels en brist på nyans i framställningen, dels att man bortser från motivation som inte är relaterad till tillfredsställelse, dvs sådan som går ut på att undvika negativa konsekvenser.

Schwab & Cummings refererar några studier som tyder på att sambandet mellan arbetstillfredsställelse och prestation är svagt och tvetydigt. Det gör även Locke (1975). Lawler (1973) skriver att de flesta psykologer menar att tillfredsställelse påverkar frånvaro och personalomsättning, men inte arbetsprestationer. Lawler har svårt att förstå varför många tror att hög tillfredsställelse orsakar höga prestationer: Det finns knappast något i litteraturen som antyder en sådan kausal relation.

Detta antyder att arbetsvillkoren i sig inte nödvändigtvis behöver vara särskilt tillfredsställande för att leda till goda prestationer. Om detta stämmer borde det vara möjligt för en företagsledning att bortse från personalens arbetstillfredsställelse utan att detta i större utsträckning behöver inverka negativt på deras arbetsprestation.

Vad har då detta för betydelse för motivationsproblemet? Motivation, åtminstone "instrumentell" sådan (där en aktivitetsbelöning i form av lön mm är det väsentliga, och inte aktiviteten i sig),² förutsätter att ett handlande leder fram till någon form av tillfredsställelse.³ Detta kan kanske formuleras så här: motivation $\longrightarrow$ prestation $\longrightarrow$ tillfredsställelse.⁴ Om relationen mellan prestation och tillfredsställelse är svag och individen känner till detta, lär motivationen bli låg. Om nu förhållandet mellan prestation och tillfredsställelse i arbetslivet allmänt sett är svagt (vilket Schwab & Cummings översikt antyder) borde också kopplingen mellan motivation och prestation vara svag. Det är svårt att tänka sig att arbetstagare överlag skulle vara väl motiverade att utföra goda prestationer som ej åtföljs av någon arbetstillfredsställelse.

Diskussionen ovan antyder att det i organisationer finns andra sätt att skapa goda prestationer i linje med organisationens (organisationsledningens) krav än att utgå från motivation och arbetstillfredsställelse. Genom hård styrning och kontroll av arbetet kan arbetarna fås till arbetsprestationer för vilka motivationen är av ringa betydelse. Tex då arbetstempot helt styrs av maskiner och löpande band och endast består av ett fåtal, enkla handgrepp (och där den kvalitativa aspekten är irrelevant eller av underordnad betydelse). Jfr:

"För många arbeten finns inget utrymme för högt presterande. Löpande band-arbetaren kan endast göra ett adekvat eller dåligt jobb. Inget bra arbete, eftersom han inte kontrollerar arbetets hastighet eller gör några beslut som kan öka produktiviteten . . . Jag föreställer

mig att många chefer och tjänstemän är i samma position. En lämplig produktionsnivå bestäms av den input-volymer som mottages och den output-volymer som absorberas. Dessa volymer beror på andra enheter inom organisationen. En arbetare eller en chef och hans avdelning kanske inte får en ökad input eller andra grupper kanske inte kan hantera en ökad output. Om så är fallet är en ökning av produktiviteten omöjlig och överlägsen kvalitet tenderar att bli bortkastad. Den s k 'yrkeskunskapens stolthet' är systematiskt exkluderad från så många arbeten som möjligt eftersom det är svårt för företagsledningar att kontrollera denna variabel. Man kan lugnt säga att produktivitet beror mycket mera på sådant som teknologiska förändringar eller ekonomisk skala än på mänskliga ansträngningar." (Perrow, 1979: 100—101)

Man kan därför anta att i vissa typer av arbeten kan en "god" arbetsprestation uppnås utan att motivationen har någon central betydelse härför. Detta gäller då framförallt arbeten som kan övervakas och styras med planerings-, styr- och kontrollsystem, teknisk utrustning och uppläggning eller "input-output"-krav i övrigt. Denna typ av styrning sker således genom den teknologiska utformningen och fungerar på ett helt annat sätt än styrning genom motivationshöjande åtgärder. För en diskussion av olika styrningsformer, se Edlund m fl (1982).

Motivationens betydelse för arbetsresultat är kanske av minst vikt i arbeten som inte lämnar något utrymme för självbestämmande, egna bedömningar, egen hantverksskicklighet och kreativitet, dvs arbeten som ofta ligger på en lägre nivå i organisationshierarkin.

När det sedan gäller arbeten där utrymmet för den anställdes egna inflytande är större, torde motivationen få en mer central betydelse. Detta kan framförallt antas gälla arbeten där kvalitativa egenskaper som teknisk skicklighet, kreativitet och initiativkraft är viktiga. Sådana arbeten är svåra att detaljstyra.

Schwab & Cummings differentierar inte mellan olika typer av arbetsuppgifter i sin jämförelse av de olika sätten att se förhållandet mellan tillfredsställelse och prestation. (Man påpekar endast svårigheterna att mäta prestationer i olika typer av arbeten.) Jag menar att en förståelse av motivationsproblemet fordrar att det kopplas till typ av arbetsinnehåll och arbetsprocess. Detta är också Perrow (1979) inne på.

Motivationen berör emellertid inte endast arbetsprestationen. Den har

också, som ovan nämnts, en stor betydelse för personalomsättning/frånvaro. En låg motivation i arbetet har betydelse för om man kommer till arbetet och om man stannar i det (se t ex Lawler, 1973). Hög personalomsättning och sjukfrånvaro är ett problem framförallt för industrier och andra organisationer med monotona, ofria arbeten. Teknologins styrning kan där kanske upprätthålla produktiviteten, men i fråga om bl a frånvarofrekvensen kan den bristfälliga motivationen göra sig gällande. Detta är ett problem som paradoxalt nog kan tacklas genom att arbetsdelningen, specialiseringen och dequalificeringen drivs ännu längre:

”Frånvaro och personalomsättning blir på så sätt lättare att hantera ju enklare arbetena är — till priset av en ännu högre frånvaro och personalomsättning.” (Sandberg, 1978:40)

Denna strategi utgår då från att kostnaden för varje anställd som slutar minskar så pass mycket att en ökning av personalomsättningen trots allt inte innebär någon större total personalkostnad.

Nu kan väl denna strategi inte sägas vara någon patentrösning som alltid löser personalomsättnings- och frånvaroproblemen, men den antyder ändå att dessa personalproblem ej nödvändigtvis utgör incitament för förändringar som är i linje med personalens behov och som genererar motivation för att denna skall komma till och stanna i arbetet. Omfattningen av rekryterings-, frånvaro- och personalomsättningsproblem är antagligen till stor del korrelerad med arbetsmarknadssituationen: problemen kan antas vara betydligt mera omfattande i en högkonjunktur med låg eller ingen arbetslöshet än i en lågkonjunktur med hög arbetslöshet. Detta torde medföra att företagsledningarnas beredvillighet att investera i arbetsmiljön är störst under högkonjunkturer.

Att ge en sammanfattande bedömning av olika motivationsaspekters signifikans som ekonomiska incitament för utformning av arbetsförhållanden som genererar arbetstillfredsställelse är naturligtvis en svår uppgift. Jag menar att det är tveksamt om dessa incitaments betydelse är särskilt stark. Rekryterings-, frånvaro- och personalomsättningsproblem är i och för sig problem som inte kan negligeras och som i vissa lägen kan ha stor betydelse, men som ovan påpekats är det inte givet att problemen utgör incitament för prioritering av ökad arbetstillfredsställelse.⁵ När det gäller motivation i relation till prestation så tycks

inte denna aspekt utgöra ett centralt ekonomiskt motiv för betoning av tillfredsställelse i arbetet för kategorier av anställda vars arbetssituation till stor del bestäms av organisatoriska och teknologiska förhållanden.

Humanistisk och behavioristisk motivationspsykologi

Inom organisationsteoretiskt orienterad motivationspsykologi finns två huvudsakliga riktningar. Den ena riktningen hör hemma inom *humanistisk psykologi* och är influerad av Maslows *motivationsteori*, den s k behovshierarkin (Maslow, 1943; 1954). I korthet går denna ut på att människans behov är hierarkiskt ordnade från primära fysiska behov via behov av trygghet, gemenskap och status till behov av självförverkligande som är det högsta och mest exklusiva behovet. Innan ett högre behov aktualiseras och fungerar som motivation för individen måste det närmast underliggande behovet vara relativt väl tillgodosett: en individ som svälter bryr sig inte så mycket om eventuella faror i framtiden, om en persons behov av gemenskap och status är helt otillfredsställda är han inte orienterad mot självförverkligande.

En av de mest kända studierna i denna tradition inom arbetslivets motivationspsykologi är Herzbergs tvåfaktorteori (Herzberg m fl, 1959). Denna hävdar att vissa faktorer i arbetssituationen kan ge upphov till otillfredsställelse men *ej* generera tillfredsställelse och inre motivation. I bästa fall kan de ge avsaknad av otillfredsställelse, dvs något slags neutralt tillstånd vad gäller tillfredsställelse. Herzberg kallar dessa faktorer "hygieniska" eller "dissatisfiers". Andra faktorer, som benämns "motivatoriska" eller "satisfiers", kan generera tillfredsställelse och inre motivation, men knappast otillfredsställelse. De förra faktorerna återfinns alltså på minussidan, medan de senare finns på plus-sidan längs tillfredsställelsedimensionen. De motivatoriska faktorerna är sådana som rör själva arbetsinnehållet som t ex framgång, erkännande för prestationer, arbetet i sig självt, ansvar och personlig växt, medan de hygieniska faktorerna rör förhållanden vid sidan av själva arbetet som företagspolitik, fysisk arbetsmiljö, arbetsledning och lön. Teorin går således ut på att t ex arbetet i sig självt (en motivatorisk faktor) kan, om det är "positivt", ge upphov till hög tillfredsställelse och inre motivation men knappast, även om det är "negativt", generera otillfredsställelse utan bara utebliven tillfredsställelse. En god fysisk arbetsmiljö eller hög lön,

dvs hygieniska faktorer, kan alltså inte generera tillfredsställelse och motivation i arbetet utan endast avsaknad av otillfredsställelse, medan dålig arbetsmiljö och dålig lön kan ge upphov till otillfredsställelse och missnöje.

Tvåfaktorteorin överensstämmer ganska väl med Maslows behovshierarki bl a såtillvida att de motivatoriska faktorerna svarar mot de högre behoven i behovshierarkin (jfr Hunt & Hill, 1969). Nu har Herzbergs teori utsatts för hård kritik (se t ex Lawler, 1973 och Locke, 1975).

Vad gäller påståendet att arbetsinnehållet skulle sakna nämnvärd betydelse för den så att säga negativa sidan av otillfredsställelse-/tillfredsställedimensionen är detta inte rimligt. Det finns alltså tveksamheter i tvåfaktorteorin, och man bör inte tolka denna alltför strikt. Jag menar ändå att det finns poänger i Herzbergs framställning av motivationsproblemet (se vidare s 97).

Den andra huvudriktningen, som utgår närmast från en *behavioristisk tradition*, är den s k expectancy-teorin. Mycket kortfattat går denna ut på följande:

Benägenheten att utföra en viss prestation är i huvudsak en funktion av en "motivationsstyrka". Denna består av det upplevda värdet hos ett visst mål (målets angelägenhet) samt en förväntan av sannolikheten av att detta mål skall realiseras. Ett exempel: En individ är intresserad av befordran. Styrkan i hans motivation och benägenheten att söka utföra vissa prestationer (t ex arbeta hårt 60 timmar i veckan under en period) för att bli befördrad blir en följd av dels hur mycket han upplever värdet av målet (befordran), dels av bedömd sannolikhet för att prestationen ifråga (hårt arbete) leder till målet. Om han inte ser målet som viktigt, eller om han bedömer att även stora ansträngningar ger en relativt liten chans att uppnå det, blir motivationsstyrkan liten.

Man kan — om man vill vara kritisk — fråga sig om denna typ av tänkande är så avancerat och intressant att det motiverar modellens stora popularitet. Kritik kan också riktas mot att den endast räknar med motivation av instrumentell art. En intressant och kreativ aktivitet kan ju *i sig* vara motiverande. Detta verkar inte expectancy-teorin betrakta som en möjlighet.

Ett stort antal studier har försökt att reda ut vilken av de båda riktningarna som bäst predicerar beteende. Personligen tycker jag inte det är rimligt att göra den typen av jämförelser mellan teorier med så olika utgångspunkter och infallsvinklar. Maslow/Herzberg tar ju upp och sö-

ker ange drivkrafterna bakom och innehållet i motivation, medan Vroom/Porter & Lawler uttrycket ett allmänt förhållningssätt mellan motivation och prestationer utan att precisera vad som är motivationens innehåll (i form av behov el dyl). Till följd av teoriernas olika infallsvinklar kan man därför inte säga att de är varandra ömsesidigt utslutande. Båda kan vara riktiga eller felaktiga.

Vilken av modellerna/teorierna som man då föredrar beror inte minst på ens kunskapsintresse. Om detta intresse främst lutar åt att kunna predicera och kontrollera produktivt beteende har kanske expectancy-modellen en del att bidra med.

Om kunskapsintresset däremot är orienterat mot psykisk hälsa och personlig utveckling, lär den humanistiska motivationspsykologin ha mera att erbjuda. Därmed inte sagt att denna riktning skulle vara särskilt teoretiskt avancerad (jfr kapitel 4, s 78). Den är dock relevant för de frågeställningar som behandlas i denna studie och har varit så pass inflytelserik att jag i den fortsatta framställningen knyter an till den.

Expectancy-teorin bidrar föga till förståelsen av arbetets inverkan på individen, hans psykiska hälsa och personlighetsutveckling, åtminstone inte utifrån de utgångspunkter som jag valt i denna studie. Därtill är denna teori alltför innehållslös. Den säger ingenting om vilka faktorer i arbetet som är relaterade till motivation och arbetstillfredsställelse. Den säger egentligen bara att individen söker maximera sin tillfredsställelse, men inte vad som konstituerar densamma.

"Detta är en teori baserad huvudsakligen på vad Locke har beskrivit som 'en slags kalkylerande, psykologisk hedonism vari det yttersta motivet för varje mänsklig handling hävdas gå ut på maximering av nöje och/eller minimering av smärta. Individen väljer alltid den form av handling som han förväntar skall medföra den största graden av nöje eller den minsta graden av smärta.'" (Burell & Morgan, 1979: 145)

Expectancy-teorins ringa relevans för de problem som intresserar mig gör att jag inte vidare behandlar denna typ av teori. Jag skall istället som nämnts ta upp ett par aspekter från human relations-traditionens motivationsteori.

Om "självförverkligandets" betydelse

En genomläsning av den arbetslivspsykologiska litteraturen antyder att det framförallt är två aspekter som är av central betydelse för arbetstillfredsställelse, psykisk hälsa etc. Den ena är självbestämmandet/inflytandet över den egna arbetssituationen, medan den andra är kvalifikations- eller "självförverkligande"-dimensionen. Dessa två aspekter är även av betydelse för att förstå engagemang och "inre" (icke-instrumentell) motivation i arbetet. Självbestämmande-/inflytandaspekternas betydelse synes länge ha tonats ned av den klassiska human relations-skolans fokusering på goda sociala relationer i form av gruppanda och personalorienterad arbetsledning. Human relations-skolans experimentella resultat från Hawthorne-studien, som utmynnade i slutsatser om betydelsen av grupprelationer och ledarskapets emotionella aspekt, har långt i efterhand omtolkats till att istället handla om självbestämmande och participation (Blumberg, 1968, Kahn, 1975).

Jag tar inte upp självbestämmande-/participationsaspekterna mer här, utan går istället in på en genomgång av några synpunkter på självförverkligande i arbetet, för att i det följande avsnittet försöka att integrera dessa med självbestämmande-dimensionen i relation till motivationsproblemet.

I arbetspsykologisk och organisationsteoretisk debatt började självförverkligandebegreppet föras in på allvar i slutet av 1950-talet. Herzberg m fl, 1959). McGregor (1960) och Argyris (1964a) har därvidlag haft en stor betydelse. De är alla starkt influerade av Maslows behovsteori. Samtliga de av Herzberg identifierade motivatoriska faktorerna kan helt eller delvis underordnas "självförverkligande"-dimensionen (Herzberg m fl, 1959). McGregor betonar "förmågan att använda fantasi, uppfinningsrikedom och självständigt skapande" (se kapitel 6, s 107). Argyris framhäver bl a individens djupare intressen och kapacitet (se kapitel 4, s 82).

Det finns en hel del empiri som stöder antagandet att självförverkligandet och kvalifikationen har stor betydelse för många människor. Argyris (1973) refererar ett stort antal undersökningar som tyder på detta. Rim (1977) fann att undersökningspersonerna i hans studie av åtta "work functions" såg "self-realization" som mest betydelsefull. Ett problem i undersökningar av denna typ gäller dock möjligheterna att distinkt kunna fånga in och skilja självförverkligande från andra aspekter.

I Rims studie fick tex respondenterna utöver "self-realization" också ranka bl a "intrinsic work satisfaction". Möjligen har hans försökspersoner haft lika svårt som jag att se hur dessa aspekter kan frikopplas från varandra.

Ur de undersökningar om förhållandet mellan arbetsvillkor och psykisk hälsa som refererades och diskuterades i kap 3 kan vi också dra vissa slutsatser, låt vara av indirekt natur, om självförverkligandets och kvalifikationsnivåns betydelse. Bolinder & Ohlström (1971) fann tex att bland anställda som svarade "ja, mycket" på frågan om stimulerande arbete så hade 24 % inga, medan 12 % hade avsevärda psykosomatiska symptom. Av dem som på samma fråga svarade "nej, inte alls" hade 7 % inga psykosomatiska symptom, medan 30 % hade avsevärda sådana. Kornhauser (1965) fann att arbetarnas känslor angående utnyttjandet av sina färdigheter i arbetet var den faktor som korrelerade starkast med psykisk hälsa.

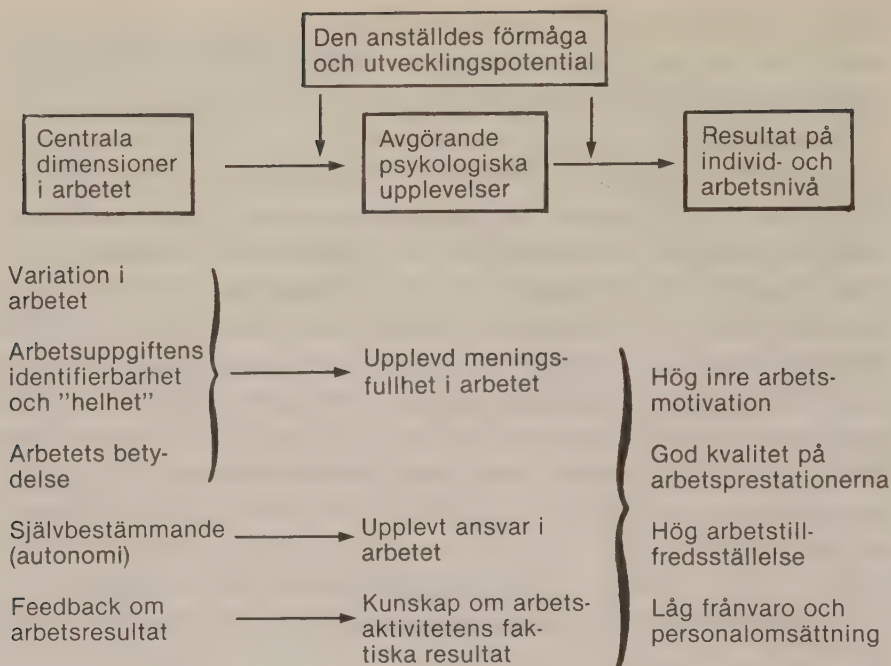
I en teoretisk analys kommer Björkman & Lundqvist (1981) fram till en motsvarande slutsats, till vilken man också länkar självbestämmande-aspekten:

"Vår utredning av utvecklings- och socialisationsprocessen samt det mänskliga handlandets grundstruktur har klart visat, att kvalifikationen är den viktigaste aspekten av mänsklig verksamhet och själva förutsättningen för intellektuell utveckling. Opplösligt förenad med kvalifikation är självbestämmande: i kvalificerad verksamhet ingår upprättandet av en handlingsplan för att nå målet." (s 208)

Det finns således underlag för slutsatsen att de "självförverkligande"-dvs främst kvalifikations- och självbestämmandeaspekterna är centrala för arbetstillfredsställelsen och även, som framgår av det följande, för motivationen.⁶

En integrerad motivationsteori

Hackman m fl (1975) har utvecklat en motivationsteori som integrerar flera av de teorier och utgångspunkter som detta kapitel har behandlat. Denna ser ut så här:



Hackman m fl utgår från att fem dimensioner i arbetet är centrala för att skapa hög arbetstillfredsställelse och hög inre motivation:

- Det skall möjliggöra att olika slags färdigheter tas i anspråk ("skill variety")
- Arbetet skall hänga samman i en helhet ("task identity")
- Det skall vara socialt betydelsefullt i så mening att det har en substantiell och identifierbar inverkan på andra människors liv ("task significance")
- Arbetet skall möjliggöra hög grad av autonomi
- Feedback om arbetets resultat skall ske

Dessa dimensioner i arbetet ligger till grund för vissa centrala psykologiska upplevelser och tillstånd. De tre första påverkar meningsfullheten, självständigheten inverkar på ansvarskänslan och feedbacken bestämmer kunskapen om vilka resultat som arbetet leder fram till. Dessa psykologiska förhållanden påverkar sedan de individuella och arbetsmässiga resultaten (som t ex arbetstillfredsställelse, frånvaro och inre motivation).

Individuella variationer ifråga om förmåga samt utvecklingspotential och -intresse påverkar såväl relationen mellan arbetsvillkoren och de psykologiska reaktionerna på arbetet som förhållandet mellan de senare och Hackman m fl:s slutvariabler (hög inre arbetsmotivation, god kvalitet på arbetsprestationerna etc).

Utifrån sin teori menar Hackman m fl att ett arbete som skall ge hög motivation måste ligga högt när det gäller åtminstone en och helst flera av de tre dimensioner som leder till upplevd meningsfullhet i arbetet samt även vad gäller autonomi och feedback.

Teorin bygger till stor del på undersökningsresultat presenterade av Hackman & Lawler (1971) och anknyter till Herzbergs motivationsteori. En skillnad i förhållande till Herzberg är att Hackman m fl även tar viss hänsyn till personlighetsfaktorer. De menar att modellen som underlag för praktiskt arbete ej är giltig för individer som inte är intresserade av att utveckla sig.

Hackman m fl:s teori överensstämmer väl med de faktorer i arbets-situationen som jag i föregående avsnitt diskuterat och hävdad har en central betydelse för psykisk hälsa, arbetstillfredsställelse och "inre motivation": självbestämmande och självförverkligande (hög kvalifikationsnivå). Arbetsinnehåll präglad av variation av krav på färdigheten och den därtill relaterade upplevelsen av mening i arbetet överensstämmer ju väl med det som tidigare benämnts kvalifikationsaspekten.

Den enligt Hackman m fl tredje centrala dimensionen, feedback, inryms så som jag uppfattar det indirekt under självbestämmande och självförverkligande. Detta genom att feedback åtminstone delvis får anses ha karaktären av stöd för ansvar och mening i arbetet. För att någon skall kunna fullt ut bestämma över något och känna att arbetet är meningsfullt är kunskap om resultaten en förutsättning.

Empiriskt stöd för modellen presenteras i Oldham & Hackman (1981). I relation till de försök att skapa motivation som utgått från Human relations-skolans klassiker, framstår Hackman m fl:s modell som betydligt mer genomarbetad och avancerad, men därmed blir den också svårare att tillämpa. Den fokuserar på arbetsinnehållet, den centrala dimensionen i arbetssituationen. Att förändra arbetets innehåll i riktning mot de kännetecken som Hackman ser som nödvändiga innebär naturligtvis något helt annat än att försöka generera tillfredsställelse och motivation bland personalen genom att tex satsa på information genom personal-tidningar eller bättre sociala relationer genom sensitivitetsträning av

chefer.⁷ Hackman gör dock klart att det inte går att bortse ifrån arbetsinnehållet vad gäller motivationsfrågor. Samtidigt ter det sig svårt att driva de ur en motivationssynpunkt erforderliga förändringarna enligt Hackmans modell mot teknologiska krav. För att motivationsaspekten skall kunna tillgodoses måste förändringar i de tre dimensionerna ske, dvs de arbetsvillkor som ger upphov till meningsfullhet, upplevt ansvar och kunskap om arbetets resultat). Detta ställer mycket omfattande krav på förändring av de tekniska arbetsvillkoren (som till stor del bestäms av maskiner och annan produktionsutrustning).

Den *tekniskt betingade* arbetsdelningen, dvs sönderdelning/specialisering av arbetsuppgifter som följer det tekniska systemets krav, utgör emellertid inte det enda hindret mot arbetsberikning enligt Hackmans modell. Också en *socialt betingad* arbetsdelning, som härrör dels från effektivitetskrav och dels från maktförhållanden (främst då företagsledningens önskan om kontroll av personalen) och som inte är nödvändig utifrån teknologiska förhållanden, försvårar en utveckling längs de tre dimensioner Hackman anger.⁸

Hur genomförandet av "job enrichment" (dvs en kvalitativ berikning av arbetsinnehållet) kan försvåras på problem sammanhängande med den hierarkiska dimensionen illustreras bl a av Lawler m fl (1973). I detta exempel ledde job enrichment av arbetares (telefonisters) arbetsvillkor till viss utarmning av förmäns arbetsförhållanden.

Det verkar alltså som om job enrichment är en svår strategi. Hackman (1975) har observerat att "job enrichment har misslyckats lika ofta som det har lyckats".

Hackman tycks inte hysa några förhoppningar om att job enrichment skall kunna revolutionera arbetslivet (även om han menar att vissa framsteg borde kunna göras). Problemet hänger som sagt inte minst samman med produktionstekniska aspekter. Det är förmodligen också svårt att förändra arbetsförhållanden genom att uteslutande uppehålla sig på en nivå som endast inkluderar den enskildes arbetsinnehåll och inte relatera arbetets utformning och omformning till arbetsorganisationens mera övergripande aspekter.

Arbetslivets utarmning och motivationsproblem

Den ovan förda diskussionen om motivation skall jag här försöka relatera till Bravermans framställning. Ytligt sett kan Bravermans resonemang tillbakavisas utifrån följande: För att företag skall vara effektiva och kunna överleva måste de effektivt ta tillvara sina resurser och inte minst då de personella. Företag som inte gör så, och vars personal inte känner någon arbetstillfredsställelse eller motivation, konkurreras därför ut eller tvingas utforma organisationsförhållanden och arbetsvillkor så, att de anställda trivs och gör goda arbetsinsatser. Goda arbetsförhållanden går med andra ord hand i hand med effektivitet och lönsamhet.

Denna tes uttrycks i många böcker i organisationsteori-/psykologi, t ex av Schein (1980):

”... det är möjligt att upprätthålla både ... det individuella perspektivets strävan att använda organisationen för tillfredsställandet av hans eller hennes behov, och företagsledarens perspektiv som går ut på att använda mänskliga resurser optimalt för att tillgodose organisationers behov.” (s 22)

Detta tankesätt går till stor del tillbaka till Maslow, vars behovs- och motivationsteori ofta är utgångspunkten för föreställningar om hur människans behov går hand i hand med ett företagsekonomiskt effektivitetsideal. En anhängare av Maslows idéer ger följande grova och naiva tolkning av hur motståndningar och konflikter lätt kan övervinnas:

”Effektivitet på affärlivets område och erkännandet av möjligheten till 'högre i taket för den mänskliga naturen' är inte oförenliga begrepp, tvärtom, den högsta effektivitetsnivån kan nås endast genom att i full utsträckning ta med i beräkningen det behov av självförverkligande som finns inom varje mänsklig varelse.” (Wilson, 1974:218)

”Det är knappast nödvändigt att påpeka att konsekvenserna av dessa idéer, i vårt av strejker sönderslitna samhälle, skulle kunna vara av enorm betydelse. De kan betraktas som en hegeliansk syntes av det som är bäst i kommunism och kapitalism, slutet på begreppet klasskamp, när varken arbetare eller arbetsgivare har övertaget. Maslow visade att om man tar med i beräkningen alla den mänskliga naturens

möjligheter, behöver inte den enes frihet inkräkta på den andres: det finns tillräckligt med frihet för alla.” (Ibid, s 207—208)

Medan Wilsons uppfattning borde kunna avfärdas som en smula löjlig så skall jag kort kommentera Scheins formulering trots att denna endast är en mer nyanserad framställning av en föreställning som i grund och botten är densamma som Wilsons. Scheins uppfattning är rimlig endast inom vissa (snäva) ramar. Även om individens och företagsledningens intressen i vissa avseenden är kongruenta så gäller detta knappast utan omfattande begränsningar.

Av min genomgång av motivationsteorin följer att en varaktig, inre motivation kräver en hel del av arbetssituationen. Betydligt mer än möjligheter att tjäna pengar eller goda relationer mellan arbetare och ledning, vilket taylorismen och den klassiska human relations-skolan inriktade sig på. Det har som sagt stått alltmer klart sedan äldre tider att arbetsinnehållet utgör den centrala dimensionen för välbefinnande, tillfredsställelse och förutsättningar för motivation i arbetet.

Hackman m fl:s modell för motivation framstår som betydligt mera avancerad och underbyggd än de äldre, naiva tankegångar som förknippas med Mayo och (den tidiga) human relations-traditionen. Det är rimligt att utgå från Hackman m fl för att förstå vilka arbetsvillkor som kan ligga till grund för inre motivation (engagemang i arbetet). Om vi relaterar dessa till Braverman finner vi emellertid att arbetslivets utveckling snarast inneburit en tendens i riktning *från* arbetsvillkor av denna typ. Enligt Braverman m fl så har arbetsvillkoren förvandlats mot att bli hårt styrda, snävt avgränsade och okvalificerade. Inre arbetsmotivation fordrar enligt Hackman m fl ett arbetsinnehåll med motsatta karaktäristika. *Att utvecklingen närmast har gått i riktning mot arbetsvillkor som försvårar/omöjliggör inre arbetsmotivation tyder på att motivationsaspektens betydelse är relativt ringa och inte utgör ett incitament starkt nog att på allvar balansera den utarmning av arbetsinnehållet som följer av de teknologiska och andra intressen som uppenbarligen är drivande för arbetslivets utveckling. Det tycks i varje fall inte som om de psykologiska aspekterna därvidlag skulle väga särskilt tungt för hur arbetsvillkoren utformas* (jfr kapitel 2 och 6).

Hög personalomsättning, frånvaro och andra (uttryck för) psykosociala problem ställer till effektivitetsproblem och kan vara kostsamma, i synnerhet vid högkonjunktur och låg arbetslöshet. Här finns således vis-

sa incitament för att betona vikten av för personalen tillfredsställande arbetsvillkor. Det måste dock betonas att kostnaden för ersättning av okvalificerad personal är avsevärt mindre än för kvalificerad dito, och en möjlig strategi att reducera dessa problems ekonomiska betydelse kan vara att driva arbetsdelningen och dequalificeringen — och därmed personalens utbytbarhet — ännu längre.⁹

Ett effektivt beteende torde till stor del kunna genereras genom yttre styrning och tvång, varför avsaknaden av inre motivation knappast behöver innebära att produktiviteten blir lidande i alltför stor utsträckning. Utrymmet för att låta inre motivation komma till uttryck i tex kvalitativa prestationer tycks för övrigt vara begränsat för många arbetstagare.

Enligt detta resonemang så existerar visserligen en tydlig motsättning mellan vad som kan kallas för den "socialpsykologiska sidan" av den ekonomiska effektiviteten och de arbetsvillkor som Braverman m fl ser som förhärskande men de socialpsykologiska effektivitetsaspekterna verkar inte ses som särskilt viktiga incitament. De är naturligtvis långt ifrån negligerbara ur ett management-perspektiv, men tycks då det gäller personal på de lägre kvalifikationsnivåerna ej tillmätas någon avgörande betydelse. Följaktligen förmår inte de motivationsproblem som följer av den utveckling som Braverman m fl beskrivit att ge tillräckligt starka incitament för att *kraftfullt* motverka tendensen mot dequalificering och utarmning av arbetsinnehållet.¹⁰

Jag vill därmed inte hävda att motivationsproblemet skulle vara försumbart för organisationer. För vissa grupper av anställda och deras prestationer kan de antas vara av avgörande betydelse. Detta gäller framförallt befattningshavare med utpräglat "kvalitativa" arbetsuppgifter för vilka egenskaper av typ begåvning, kreativitet, initiativförmåga eller hantverksskicklighet o dyl är av vikt, dvs uppgifter som knappast löses enbart eller i huvudsak utifrån yttre styrning och kontroll. För dessa betyder således den inre motivationen mycket för prestationerna.¹¹ Motsvarande gäller för frånvaro och personalomsättningsproblem. Dessa är av mindre betydelse om de innefattar okvalificerad personal än om de gäller anställda högre upp i organisationshierarkin eller med specialbefattningar.

Genom att skilja de planerande och de utförande funktionerna åt i en långt driven arbetsdelning och göra de senare standardiserade och rutinerade kan behovet av individuell kreativitet och kvalitativ förmåga på

de lägre nivåerna minimeras:

''Mekaniserad massproduktion fyller det fria utrymme i vilket individen kunde hävda sig själv. Den kulturella standardiseringen pekar, paradoxalt nog, mot potentiellt överflöd men också mot verklig fattigdom. Denna standardisering kan indikera den utsträckning i vilken individuell kreativitet och originalitet har blivit överflödigt.'' (Marcuse, 1941:435)

6. Organisationsteorier och arbetsförhållanden

Den utvecklingstrend som Braverman beskriver tycks föga harmoniera med många av de utvecklingslinjer av "humanistisk" natur som allmänt anses känneteckna det moderna arbetslivet: beslutsdelegering, företagsdemokrati osv. Viktiga organisationsteoretiska riktningar såsom human relations och organisationsutveckling, OU (som behandlas i detta kapitel) har knappast varit betydelselösa för arbetslivets utveckling. Resultat i form av demokratisk arbetsledning, satsningar på personaladministrativa åtgärder osv har slagit igenom på arbetsplatserna. (Hur "kraftfullt" detta skett återkommer jag till).

Hur går då human relations-ansatser som t ex McGregors Y-teori (McGregor 1960) och Likerts grupporienterade ledarskap och beslutsfattande (Likert 1961, Likert & Likert 1976) ihop med trenden mot arbetsdelning, snävare kontroll och devalivering av arbetet?

Den grundläggande filosofi som human relations-traditionen och besläktade riktningar ger uttryck för rimmar ganska illa med de data som redovisats och de diskussioner som förts i denna bok. Bilden av dagens arbetsliv och dess villkor kan knappast kallas humanistisk.

För att kunna förstå denna motsägelsefulla bild måste de olika organisationsteorierna granskas och det måste klargöras vilka fenomen och förhållanden de så att säga inriktat sig på. För att detta skall vara möjligt måste teorierna granskas kritiskt, något som följande genomgång av några av de mest betydande organisationsskolorna syftar till. Jag gör här även en tyngdpunktsförskjutning från individ- mot organisationsnivå.

Den följande genomgången är i vissa avseenden summarisk och behandlar endast vissa aspekter av de riktningar som tas upp. Scientific management-rörelsen diskuteras t ex på ett övergripande plan, medan human relations-skolan behandlas genom att jag kommenterar ett för skolan representativt och inflytelserikt verk.

Scientific management

Den s k scientific management-rörelsen (även kallad "taylorismen") uppstod i USA mot slutet av 1800-talet och upplöstes som "officiell" skolbildning på 1930-talet. Man kan emellertid inte härav dra slutsatsen att skolans principer och inflytande i och med detta ej längre skulle vara att räkna med. En del litteratur förmedlar dock intrycket av att scientific management-rörelsen skulle vara något av en relik som sedan länge skulle vara "out-of-date". Bruzelius & Skärvad (1975) skriver tex i en kursbok att scientific managements negativa inverkan på de anställda

"... tvingade fram behov av nya organisationsprinciper och -former. Denna process påbörjades redan på 1920-talet."

Som framgår av det följande är emellertid detta framställningssätt missvisande.

Den grundläggande tanken bakom scientific management kan sammanfattas så här:

"Det övergripande antagandet bakom scientific management-ansatsen var att genom att förenkla arbetet så kunde jobbet utföras mera effektivt, mindre kvalificerad arbetskraft kunde anställas, företagsledningens kontroll över produktionen kunde öka och, slutligen, organisationens vinster kunde stiga." (Hackman & Lawler, 1971:215)

Hackman & Lawler uttrycker sig ännu mera koncist då de skriver att syftet med scientific management var att finna sätt med vilka arbeten kunde förenklas, specialiseras, standardiseras och rutiniseras.

Enligt Braverman (1974) så är det just sådana arbetsvillkor som kännetecknar det moderna arbetslivet. Braverman menar att taylorismen ingalunda minskat i inflytande, utan tvärtom har den största betydelse för utformandet av den moderna arbetsorganisationen:

"Man kan inte nog understryka scientific management-rörelsens betydelse för gestaltningen av det moderna företaget och övriga institutioner i det kapitalistiska samhället som är engagerade i arbetsprocesser. Den vanliga uppfattningen att taylorismen blivit undanträngd

av senare arbetspsykologiska eller 'human relations'-skolor, att den 'misslyckats' på grund av Taylors naiva och amatörmässiga syn på det mänskliga beteendet och dess drivkrafter, att den avvisas därför att den mötte en våldsam opposition från fackföreningsrörelsen, och inte bara arbetare utan ibland också företagsledare motsatte sig den, att den blev 'omoden' därför att vissa av Taylors organisationsuppfinnningar, exempelvis 'funktionell arbetsledning' och 'vinständelsystem', ställdes i skuggan av den verkliga dynamiken i utvecklingen av arbets- och företagsledning — allt detta är bedrövliga vantolkningar av den verkliga dynamiken i utvecklingen av rationell arbets- och företagsledning." (s 82)

En översikt över litteratur som behandlar taylorismens betydelse för dagens arbetsliv visar att flertalet författare har en uppfattning likartad Bravermans.¹ (Jfr dock kapitel 2, s 53)

Björkman (1978) menar att skolans principer har haft större genomslagskraft vid utformningen av Sveriges industriarbetsplatser än någon annan produktionsorganisationsmodell. Han skriver att hur den fysiska arbetsmiljön formas fortfarande i första hand bestäms av rationaliseringsrörelsen. En arbetsgrupp från LO redovisar en likartad uppfattning och betonar att scientific management-traditionens idéer håller på att spridas:

"Taylors idéer behärskar hela den industrialiserade världen. De flesta företagsledare och rationaliseringsexperter tillämpar idéerna mer eller mindre bokstavligt . . . Ursprungligen gällde Taylors idéer bara för industrier, men de håller som bekant på att spridas till alla typer av arbetsplatser, kontor, sjukhus etc." (LO, 1978: 39)

Även Lichtman & Hunt (1971) påpekar scientific management-traditionens betydelse utanför produktionssektorn:

". . . scientific management-rörelsen är knappast död även om den numera oftast framträder i form av data-orienterade företagsekonomiövningar i modellbyggande, operationsanalys, kostnads-intäktsanalys etc. Vidare döljer den ofta sig själv idag i mera dynamiska 'system'-begrepp och -former och har ibland lämnat bakom sig många av sina tidigare överförenklingar." (s 239)

Under rubrikerna "Taylor är död" och "historien lever" skriver Arbnor m fl (1980) ironiskt om vilket inflytande taylorismens avlöpare har på arbetslivet av idag:

"Nej, den tayloristiska grundbulten sitter inte i oss — moderna 1900-talsmänniskor. Dagens samhällsliv kännetecknas ju av företagsnämnder, medbestämmande, utbildning, avtalsförhandlingar, allmän rösträtt etc. Industrierbetena har dessutom förvandlats från att ha varit manuella till att ha blivit mekaniserade, automatiserade, t o m robotiserade.

Vi har nu

Arbetsstudier. En vetenskap med vars hjälp vi bryter ner mänskliga rörelser i delar som mäts i tjuogoåttondels sekunder. Vi mäter resultaten i MTM, UOS och UMS.

Arbetsfysiologi. En vetenskap som är till för att utröna den mänskliga muskelkapacitetens maximala produktionsförmåga under olika betingelser.

Arbetsvärdering. Den vetenskapliga metod som idag utvecklar kunskap på lönesättningsens område.

Arbetspsykologi. Den vetenskap som sysslar med problemet att hitta rätt man till rätt jobb." (s 34)

Det verkar således som om scientific management-traditionen ingalunda är död och begravd. Den korta genomgång som jag har gjort ligger väl i linje med Bravermans uppfattning om taylorismens betydelse för det moderna arbetslivet. Det finns skäl att instämma med Braverman då han skriver:

"Om taylorismen inte idag existerar som en självständig skola, så beror det till en del på att själva termen råkat i vanrykte, men framförallt på det förhållandet att den inte längre omhuldas av en särskild fraktion forskare, vilket i sin tur hänger samman med att dess fundamentala lärosatser numera blivit vägledande för all arbetsutformning." (Braverman, 1974:83)

Modern human relations

Som jag påpekade i inledningsavsnittet är det inte min avsikt att ge någon slags "täckande" översikt över olika organisationsteoretiska skolor. I detta avsnitt nöjer jag mig med att behandla ett arbete ur human relations-traditionen, nämligen ett av dess "flaggskepp", McGregors standardverk "The Human Side of Enterprise" (1960, på svenska "Företaget och människan", 1966). Denna bok får illustrera human relations-traditionen i dess moderna variant i motsats till den klassiska från 30-talet.

McGregor formulerar två grundläggande teorier om den mänskliga naturen, vilka han av neutralitetsskäl kallar för X och Y. Dessa är väl kända men jag skall ändå återge dem (med McGregors egna ord).

Teori X antar att:

- "Den normala människan har en instinktiv motvilja mot arbete och undviker det så mycket som möjligt."
- Därför "måste folk tvingas, kontrolleras, dirigeras och hotas av straff för att utföra rimliga prestationer i företagets tjänst."
- Den ordinära människan föredrar att ledas, önskar undvika ansvar, har endast obetydlig ambition och vill ha trygghet framförallt." (Ibid s 33—34)

Teori Y, som utgör negationen av X, utgår istället från att

- "Arbete är lika naturligt som att vila och koppla av."
- "Människan leder och kontrollerar sitt arbete för ändamål som hon känner angelägna."
- "En vanlig människa lär sig under gynnsamma omständigheter inte bara att ta men också söka ansvar. Att undvika ansvar, sakna ambition och fästa vikt vid trygghet är i regel följd av erfarenhet, inte inneboende mänskliga drag."
- "Förmågan att använda fantasi, uppfinningsriktighet och självständigt skapande vid lösandet av organisatoriska problem är mycket utbredd inom befolkningen." (Ibid s 42—43)

(En vidareutveckling av antagandena i teori Y finns i Alvesson, 1983b). McGregor själv ansluter sig (naturligtvis) till teori Y och menar att

”... om de anställda är lata, likgiltiga, ovilliga att ta ansvar, omedgörliga, oföretagsamma och utan samarbetsvilja, innebär teori Y att orsakerna ligger i ledningens organisations- och kontrollmetoder.” (s 43)

McGregors X- och Y-teorier framstår som ganska enkla, grova och stereotypa antaganden. De har i inte så liten grad karaktären av ”det ondas” och ”det godas” teorier över sig.

Genom sin enkelhet har dock McGregors teori haft en viss slagkraft. Hans dikotomi kan förmodligen användas som utgångspunkt för viss förståelse av den människosyn, som olika organisationsförhållanden och -strukturer bygger på. Teorins värde är därför kanske större på ett praktiskt och pragmatiskt än på ett teoretiskt plan.

Eftersom teori Y har karaktären av slagord kan det vara viktigt att få grepp om vad McGregor menar i praktiken. Hans försök till konkretiseringar och exemplifieringar av Y-idealet i praktiken ger ett märkligt intryck.

Bland McGregors exempel kan nämnas att Y-synen riktar kritik mot att individen själv inte har något att säga till om beträffande befordran och placering. McGregor menar att den enskilde bör delta ”... aktivt och ansvarsfullt i beslut som inverkar på hans karriär” (ibid s 79). Detta kan innebära att ”... åtminstone kan *hans egna uppgifter om sina intressen, målsättningar och kvalifikationer utnyttjas för att tillåta honom spela en aktiv roll i befodringshänseenden i de flesta fall*” (ibid. s 81, mina kursiveringar). McGregor menar alltså här att den anställde ej bör bli befördrad mot sin vilja (eller utan att bli tillfrågad). I övrigt exemplifierar McGregor teori Y-tänkande med Scanlonplanen (ett förslags- och vinstfördelningssystem) samt diskuterar de anställdas inflytande på beslut: möjligheter bör skapas ”... för människor att under lämpliga förhållanden påverka beslut som angår dem”.

McGregor drar således endast mycket begränsade slutsatser om vad ”teori Y i praktiken” bör leda till. Det är svårt att se kopplingen mellan den positiva människosyn som teori Y är ett uttryck för och de försiktiga implikationer som McGregor ser denna leda till.

McGregors definition av teori Y kan därför ses som retorik, som en uppsättning till intet förpliktigande teser som till följd av McGregors exemplifieringar nästan vem som helst kan ansluta sig till. Med en tillspetsad formulering kan sägas att McGregors teori Y ger företagsledare

a) underlag för att på ideologiskt plan ge uttryck för en tilltalande människosyn och b) ett alibi för att inte i praktiken behöva fullfölja denna människosyn annat än i synnerligen begränsad utsträckning. Kanske utgör detta en viktig bas för den stora uppmärksamhet som McGregors idéer har fått.

En annan central brist i hans framställning, som delvis hänger samman med oförmågan att dra långtgående slutsatser om vad teori Y implicerar, är att han inte berör organisationers tekniska system (dvs produktionsutrustning och sättet att organisera arbetet) och dess avgörande betydelse för hur människosynen kan komma till uttryck. McGregor nämner tex inget om huruvida löpande band som arbetsorganisation och teori Y-syn kan förenas. Detta är fö typiskt för avsevärda delar av human relations-traditionen, som har försummat det tekniska systemet (liksom till stor del även administrativa styrsystem) och dessas i många avseenden avgörande betydelse för om teori Y och liknande tankar om människan överhuvud kan få någon reell genomslagskraft i praktiken.

Vilka slutsatser kan då dras av denna diskussion om human relations i förhållande till det tayloristiska inflytandet över arbetsvillkoren och mot bakgrund av de arbetsförhållanden som enligt Braverman m fl är förhärskande i arbetslivet? Det är naturligtvis knappast så att dessa arbetsvillkor ligger i linje med human relations-skolans idéer. Detta kan illustreras av McGregor (1968) som skriver att människor idag har vant sig vid att bli styrda, manipulerade och kontrollerade i sina organisationer och att söka nå tillfredsställelse och självförverkligande utanför arbetet.

McGregor (liksom andra ur den moderna human relations-traditionen) är således missnöjd med hur arbetsvillkoren ser ut. Ändå har den tradition som han ansluter sig till knappast konsekvent och kraftfullt följt den humanistiska grundsyn som tex teori Y enligt McGregors definition om än inte enligt hans exempel är (eller kunde vara) ett uttryck för, och som ofta anses känneteckna betydande delar av human relations-rörelsen.

De aspekter i arbetssituationen som human relations-skolans representanter har inriktat sig på har ibland varit ganska perifera, typ de ur McGregors bok refererade exemplen. Någon direkt motsättning mellan human relations-idéer och utarmning av arbetsinnehåll behöver därför kanske inte nödvändigtvis existera; ett förslags- och vinstdelnings-

system kan ju existera parallellt med ett löpande band.

Man måste vara försiktig med att utifrån McGregors bok generalisera till hela human relations-traditionen. Ändå tycker jag att en genomgång av McGregors bok kan utgöra en god illustration till stora delar av den moderna (i motsats till den klassiska) human relations-skolan.² Få böcker har refererats till så ofta som denna.

Organisationsutveckling (OU)

OU bygger till stor del på human relations-skolan. Jag skall därför endast mycket kortfattat behandla den. Rohlins antologi (1974) liksom Friedlander & Browns översikt (1974) antyder att OU kan definieras på mycket olika sätt. Friedlander & Brown inkluderar även job design och socioteknik i sitt OU-begrepp. De talar om två typer av OU-ansatser: "human-processual approach" och "techno-structural approach". Att även ta upp den senare ansatsen är att ge OU-begreppet en alltför vid innebörd. I detta avsnitt talar jag enbart om OU i meningen användandet av beteendevetenskaplig teori och metod i syfte att påverka attityder och förhållningssätt på individ- och organisationsnivå gentemot arbete, relationer och organisationsklimat. I nästa avsnitt tar jag upp ansatser som koncentrerar sig även på tekniska förhållanden.

Medan flertalet OU-författare vanligen ger sin verksamhet en humanistisk framtoning uttrycker French & Bell (1973) OU:s syften på ett föga inlindat och knappast särskilt humanistiskt sätt:

"Problemlösande OU-interventioner tenderar snarare att fokusera på verkliga organisationsproblem som är centrala för organisationens behov, än på hypotetiska, abstrakta problem som kanske eller kanske inte passar organisationsmedlemmarnas behov."

Denna formulering motiverar frågan: Är en organisations behov mer reella än dess medlemmars?

En vanlig kritik som riktas mot OU gäller dess manipulativa moment. Abrahamsson (1978) menar att OU-interventioner fokuserar på ett avgränsat konfliktmedvetande genom att känslorna hos deltagare i OU-aktiviteter släpps loss i riktning mot interpersonella förhållanden, byråkrati och hierarki. Perspektivet förskjuts då från de grundläggande

konflikterna, maktförhållandena och organisationens mål.

Abrahamsson sammanfattar sin kritik mot OU:

”Dess syfte är främst ideologiskt; dess metoder manipulativa; dess slutresultat en människa som tror sig ha blivit mer öppen, medveten och känslig för förändringar, men vars känslighet exploateras av syften utanför hennes kontroll.”

Möjligen är Abrahamsson lite väl kategorisk i sitt omdöme. OU kan förmodligen användas på olika sätt: från att psykologisera bort problem om makt och mål i företag till att komplettera ett ekonomiskt tänkande med humanistiska synpunkter. Det bör dock understrykas att det finns betydande risker för att OU utnyttjas manipulativt:

”OU-fältet löper risk att uppmuntra och implementera subtila men verkningsfulla former av exploatering . . . OU forskaren/konsulten representerar vanligen företagsledningens behov av kontroll.” (Friedlander & Brown, 1974:335)

Oberoende av om OU är frigörande eller manipulerande tycks dess inflytande på produktions- och kontorsarbetsvillkor ha varit ganska litet. Utan att explicit diskutera vilka kategorier som OU arbetar med, nämner Argyris (1964 b) ”top executives” och French & Bell (1973) talar om ”middle management” och ”top management”. Friedlander & Brown skriver att OU-interventioner (av human-processuell art) främst gjorts med managementgrupper, medan få ansatser av denna typ gjorts med och för arbetare. Dessa författare menar att

”Behoven av högre livskvalitet, av större utrymme för valmöjligheter i yrke och liv är okända för, eller behandlas i varje fall sällan, av konsulten då det gäller anställda på lägre nivåer i organisationen.” (Friedlander & Brown, 1974:335)

I viss utsträckning berör OU-arbete även personalkategorier på lägre nivåer. OU-interventioner och -program som fokuserar på högre organisationsnivåer återverkar indirekt även på personalgrupper på andra nivåer inom organisationen. I första hand har OU därför varit en organisationslära för företagsledare och tjänstemän på lite högre nivåer, och dess in-

flytande på produktions- och kontorsarbeters arbetsförhållanden har förmodligen varit ganska litet. Detta kan delvis hänga samman med att OU liksom human relations inte nämnvärt intresserar sig för teknologiska förhållanden.

Att avsätta resurser för att öka sensitivitet och interpersonell kompetens hos arbetare vars arbete p g a buller och andra fysiska begränsningar inte tillåter något socialt samspel med omgivningen (utom på rasterna), verkar knappast vara särskilt motiverat ur effektivitetssynpunkt.

Under senare tid har det dock möjligen funnits en tendens till att OU tar större hänsyn till socio-tekniska aspekter och närmar sig job enrichment, socioteknik och liknande ansatser (Faucheux m fl, 1982). Detta skulle naturligtvis kunna innebära att OU-ansatser även påverkade produktionsarbeters arbetsförhållanden. OU:s inflytande på utvecklingen av arbetsvillkoren för personal på lägre organisationsnivåer, i synnerhet kroppsarbetare, kan dock antas i stort ha varit utan betydelse.

Socioteknik

Den tayloristiska arbetsorganisationen har givit upphov till en rad problem för företagen (företagsledarna), t ex frånvaro, personalomsättning och rekryteringssvårigheter. Organisationsprinciper baserade på human relations-tänkande tycks inte på allvar ha förmått motverka detta, kanske främst p g a att denna tradition försummar bl a de tekniska förhållandenas betydelse.

Det finns emellertid andra vägar än de som human relations-skolan erbjuder för att komma tillrätta med nämnda problem. Sandberg (1978) ger en översikt över arbetsgivarnas försök att angripa problemen. Han talar bl a om fyra olika angreppssätt:

1. Att hitta människor som är villiga att acceptera arbetsvillkoren som de är, t ex genom att lokalisera verksamheten i avfolkningsbygder eller i utlandet eller genom att utnyttja invandrad arbetskraft.
2. Att driva arbetsledningen och planeringen/kontrollen ännu längre, varvid personalomsättning och frånvaro blir lättare att hantera.
3. Att modifiera arbetena genom arbetsutvidgning och arbetsväxling.
4. Att ändra den produktionstekniska uppläggnings från funktions- till flödesorientering och/eller att basera arbetets organisation inte

på enstaka arbetsuppgifter och enskilda individer, utan på större produktionsavsnitt och hela arbetsgrupper.

I detta avsnitt skall främst den sista punkten behandlas. Den första punkten ligger något utanför denna boks ansats, även om den är viktig att ha i åtanke för att förstå arbetstagarnas svårigheter att driva sin kamp för förbättrade arbetsvillkor. Om en sådan kamp drivs alltför hårt, kan arbetsgivarna svara med att flytta produktionen. Punkt 2 var jag inne på i föregående kapitel. Den tredje punkten behandlas delvis i anslutning till den fjärde som brukar benämnas socioteknik. Arbetsvidgning och arbetsväxling är exempel på metoder som ofta utnyttjas inom ramen för den sociotekniska ansatsen. Sociotekniken har tillmätts stor uppmärksamhet från arbetslivsforskningens sida sedan slutet av 1960-talet. Jag skall här referera några uppfattningar om förutsättningarna att utifrån sociotekniska teorier och metoder förändra de arbetsvillkor som scientific management-orienterade produktions- och organisationsprinciper lett till.

Inom ramen för företaget eller avdelningen betraktad som en helhet gör sociotekniska forskare och konsulter en klar distinktion mellan de tekniska och sociala systemen. Man betonar att dessa påverkar varandra.

"Följaktligen kräver studiet av ett produktivt system en noggrann uppmärksamhet på både de teknologiska och de sociala komponenterna. Man kan inte förstå dessa system på basis av någon enstaka, godtyckligt vald aspekt i teknologin som tex arbetets repetitiva karaktär, tvånget vid sammansättningsbandet eller beskaffenheten i verksamhetens olika stadier." (Emery & Trist, 1960: 154)

Den sociotekniska ansatsen går ut på att utforma eller förändra arbetsorganisationen genom att teknologiska och sociala förhållanden beaktas samtidigt, vilket underlättar att maximal effektivitet hos det totala produktionssystemet uppnås. Med andra ord går sociotekniken ut på att finna metoder med vilka organisationens tekniska och sociala "komponenter" bäst kan integreras (Davis, 1979).

Grupp- och arbetsrelationer struktureras så att dessa stödjer det teknologiska systemet samtidigt som frihetsgraderna inom det senare utnyttjas så att teknologins utformning så långt som möjligt görs förenlig

med den sociala strukturens krav. Sociotekniken inriktar sig i första hand på förhållandena på arbetsgruppsnivå. Det är således gruppens, snarare än individens, arbetsuppgifter som man laborerar med.

En uppmärksammas försöksserie med sociotekniska förändringar av industriarbetsplatser finns redovisade i Thorsrud & Emery (1969). Dessa försök ledde till vissa framgångar, även om författarna i åtminstone ett av fallen i slutsatsen och sammanfattningen verkar ge en lite väl positiv bild av resultaten jämfört med vad som utifrån redogörelsen av försökets utveckling synes ha varit motiverat. Hur skall då socioteknikens inflytande och möjligheter bedömas i relation till scientific management-principer för arbetsorganisation och arbetsutveckling, så som det beskrivs i kapitel 2.

Ahlmann (1978) ser sociotekniken som något av en syntes av scientific management (tesen) och human relations (antitesen). Han menar, att medan scientific management-skolan såg för lite till arbetets sociala sida, så bortsåg human relations-företrädarna från tekniska förhållanden (och fick därför ett begränsat inflytande i praktiken). Sociotekniken ger däremot en rimlig kompromiss mellan dessa två sidor av arbetssituationen, säger Ahlmann.

Det är naturligtvis av största betydelse att arbetssituationens sociala sidor ej framställs som något avskiljbart från de tekniska arbetsförhållandena, vilket human relations-skolan gjorde. Det "humanistiska" inslaget i sociotekniken är nog mindre markant än i human relations och OU. I och med att sociotekniken tar explicit hänsyn till de tekniska/fysiska ramarna i en fastlåst, maskinstyrd arbetssituation, ger den andra — och kanske bättre — förutsättningar att förbättra arbetsförhållanden än vad t ex human relations-skolan tycks ha haft. Åtminstone kan detta anses gälla för arbetstagare med ett arbetsinnehåll som till stor del bestäms av produktionsteknologiska förhållanden och krav.

Volvo Kalmar-verken är ett av de mest kända exemplen på en fabrik som byggts efter sociotekniska principer. Den har uppmärksammas internationellt och används som ett exempel på hur "humanistiska" idéer kan ta sig konkreta uttryck för förändring av löpande bandproduktion (se t ex Schein, 1980). Fabriksutformningen har bl a inneburit att arbetarna kan jobba i lag, skifta arbetsuppgifter och i viss mån själva påverka sin arbetssituation.

Enligt Agurén m fl (1976) är flertalet anställda ganska positivt inställda till dessa arbetsvillkor. De understryker att frånvaro och perso-

nalomsättning är lägre för Kalmarfabriken än för Volvos konventionella fabrik i Torslanda. Skillnaderna är dock relativt små: 14 % mot 19,2 % i frånvaro och 16,3 % mot 20,8 % för personalomsättning. Det är också troligt att åtminstone en del av dessa skillnader kan förklaras av att Kalmarfabriken är ny och avsevärt mindre än fabriken i Torslanda.

De avancerade styrsystem som erfordras för det produktionssätt som tillämpas vid Kalmar-verken kan antas försvåra de anställdas möjligheter att påverka arbetsförhållanden som ligger utanför den mest närliggande arbetssituationen. I LO-tidningen nr 41 1979 beskrivs styrningen av arbetslagen så här:

”Det är tack vare datorerna och att man kan använda dem till att i detalj styra och kontrollera produktionen som löpande bandet blivit överflödigt. Datorerna ger företagsledningen en fullständig bild av produktionsläget. Allt kontrolleras och felen lagras i datorn. Möjligheten att jaga syndabocker gäller emellertid på Volvo bara hela arbetsgrupper — inte individer.

Marknadsdivisionen i Göteborg bestämmer, med underlag från försäljningssidan, dagsproduktion, modell och färg. Via datorn får arbetslagen i Kalmar sina order.”

Socioteknik behöver således inte innebära att arbetsgivare släpper efter på möjligheterna till styrning och kontroll. Detta förhållande har betonats av flera författare:

”SAF:s nya fabriker kan ses som en strävan att, främst inom verkstadsindustrin, organisera produktionen så att man har strikt kontroll över arbetarnas ’självstyre’.” (Helgeson, 1978:52)

Kritikerna riktar också in sig på förhållandet mellan socioteknisk analys och det övergripande inflytandet över företaget. En del författare menar att socioteknikens uppdelning av arbetsgrupperna i små, autonoma enheter, vilket skett t ex vid Volvo Kalmar, splittrar arbetarnas enighet och fackliga styrka (se t ex Perby, 1978).

En annan kritik går ut på att även ifrågasätta socioteknikens ”nyheter” på mikro-planet. Kronlund (1975) skriver att socioteknikens innehåll består av tekniker som använts länge, t ex arbetsrotation, arbetsutvidgning, delvis självstyrande grupper, målstyrning i samverkan,

produktionsgrupper och samråd.

Det finns naturligtvis även forskare som har en mera positiv och optimistisk syn på socioteknikens möjligheter. En av de mest framträdande är Davis (1979, 1980). Han menar att produktionstekniker koncentrerat sig på att maximera effektiviteten i det tekniska systemet och negligerat de sociala aspekterna. Eftersom en fabriks eller företags totala effektivitet måste ta hänsyn till såväl tekniska som sociala aspekter, finns utrymme och ekonomiska motiv för ökad satsning på de sociala aspekterna. Davis pekar på några förändringar utanför organisationen, t ex ökad utbildning, högre levnadsstandard och ändrade könsrollsmönster (där mannens uppgift som familjeförsörjare inte längre är lika central som förr), som gör att man måste ta större hänsyn till de sociala förhållandena i organisationerna för att nå optimal socioteknisk effektivitet (Davis, 1980). I jämförelse med human relations-skolan, som knappast uppmärksammade de teknologiska förhållandenas betydelse, har den sociotekniska ansatsen större förutsättningar att humanisera arbetslivet i och med att den inrymmer ambitioner att modifiera de tekniska förhållanden som omger själva arbetsinnehållet.³

Utöver denna typ av diskussioner kan man naturligtvis bedöma sociotekniken utifrån dess faktiska resultat. Det har nu gått drygt ett decennium sedan de ganska omfattande försöken i Sverige och Norge med självstyrande grupper och sociotekniken så s fick chansen att visa vad den går för. Detta tycks inte vara mycket:

''Försöksverksamheterna med 'självstyrande grupper' såväl i Norge som i Sverige blev endast parenteser, trots att utvärderingsresultaten var positiva. De ledde inte till några bestående förändringar. Socioteknikens ursprungliga idéer har ytterligare förflackats och numera talas endast om 'gruppporganisation' eller 'produktionsgrupper'. Inom verkstadsindustrin förenklas de enskilda arbetsmomenten alltmer, samtidigt som gruppbetonad produktionsorganisation ligger i linje med rationaliseringssträvandena.'' (Björkman & Lundqvist, 1981: 339)

Det är viktigt att sociotekniken inte tillåts fungera som något slags alibi för arbetslivet i dess helhet. Sociotekniska experiment, som Volvo Kalmar-verken, har slagits upp som stora propaganda-nummer och refereras numera närapå rutinmässigt i den internationella litteraturen som exem-

pel på hur långtgående förändringar är möjliga inom ramen för det bestående systemet och dess mål. Mendner (1975) tar upp den här aspekten och betonar kapitalägarnas intresse av att

”... utveckla en omfattande propagandaoffensiv för arbetets ’humanisering’, för att odla illusionen att en grundläggande nystrukturering av arbetsprocessen, i synnerhet övergivandet av taylor-principen om arbetssönderdelning och åtskiljande av planering och verkställande, också är möjlig under kapitalistiska produktionsbetingelser och även kan förverkligas gradvis på bredare basis. Härtill tjänar även de fåtaliga exemplen på användning av arbetsberikning och självstyrande grupparbetet som kommit förbi experimentstadiet.” (s 151)

Som avslutande och sammanfattande kommentar till denna korta genomgång av sociotekniken kan följande sägas: Det är ännu oklart om sociotekniken kan åstadkomma några omfattande kvalitativa förbättringar av människors arbetsinnehåll och arbetssituation. Socioteknikens bidrag till en sådan förändring återstår att se.

En skenbar motsägelse

Jag skall nu ta upp relationen mellan två, ytligt sett motsägelsefulla, utvecklingstendenser i arbetslivet; dels mot mer kontroll, styrning och dequalificering, och dels mot ökad företagsdemokrati (samråd, information m m), demokratisk arbetsledning, personaladministrativa satsningar osv. De i föregående avsnitt förda resonemangen understryker att medan tex human relations-traditionen kan tänkas ha ett stort inflytande då tekniska faktorer har mindre organisatorisk betydelse, är förhållandet närmast det motsatta för scientific management-skolan: dess genomslagskraft har varit och är störst i produktionssektorn, även om inflytandet knappast är begränsat till denna. Human relations-traditionen har ändå i viss utsträckning haft betydelse för produktionsarbetare, men endast i ringa grad för själva arbetsinnehållet — det mest centrala i arbetssituationen. Detta sätt att se på human relations-traditionen är i linje med Bravermans framställning:

”Själva arbetsprocessen organiseras i enlighet med Taylors principer medan problem som har att göra med personalrekrytering, utbildning,

konfliktlösning, arbetskraftens anpassning till jobben och andra 'manipulerande' uppgifter tas om hand av personaladministratörer och akademiska forskare. Taylorismen dominerar alltså på produktionsområdet, medan human relations-expertter och industripsykologer bildar ett slags underhållstjänst som håller det mänskliga maskineriet i trim." (Braverman, 1974:83)

Också enligt arbetslivsforskare som Gardell & Dahlström (1966) och Kornhauser (1965) har åtgärder i human relations-andan inte kunnat kompensera brister i själva arbetsinnehållet:

"Olika åtgärder syftande till att utöka den enskilde individens deltagande i beslut, såsom företagsnämnder, förslagsverksamhet och individcentrerat ledarskap, har inte visat sig kunna ersätta de psykologiska nackdelarna med en arbetsorganisation som principiellt innebär ett särskiljande av planering och verkställighet, en rutinisering av det verkställande arbetet och en uppklyvning av olika moment till så små detaljer att sammanhanget går förlorat." (Gardell & Dahlström, 1966)

"Vi fann att attityder gentemot arbetsledare, ledarskapets närhet, känslor med avseende på arbetskamrater, företaget och dess behandling av de anställda hade väldigt liten betydelse jämfört med arbetenas kvalifikationsnivå. Dessa svarar endast i mycket ringa utsträckning för den bättre eller sämre mentala hälsa som kännetecknar de olika yrkesgrupperna i vår studie. (Kornhauser, 1965)

Vi kan således se två utvecklingslinjer i arbetslivet: dels *en humanisering* av de "perifera" förhållandena och dels *en hårdare styrning* och strukturering av det centrala i arbetssituationen. Detta avspeglar något av organisationsteorins dilemma: Problemet att både kunna styra/kontrollera organisationsmedlemmarnas beteende och erbjuda dem arbetsvillkor som är så pass rimliga, (inkl "fria") att de är motiverade att stan-
na på sitt arbete och utföra sina arbetsuppgifter.

Förhållandet mellan olika organisationsteoretiska principer kan illustreras mot bakgrund av förändrade ledningsförhållanden i organisationer. Arbetsledningens och de administrativa styrsystemens utveckling antyder hur sociala och administrativa/tekniska förändringar på olika plan kan samverka och ge upphov till en skenbart motsägelsefull utveckling.

Det finns en tendens att den auktoritära "bossen" ersätts av den till synes demokratiska, individ-centrerade "kompis-chefen". Men detta innebär inte nödvändigtvis att chefers och företagslednings styrning av den anställde minskat och att denne fått större frihet, mer inflytande på sin egen situation och på organisatoriska förhållanden i stort. Styrning och kontroll utövas ju inte enbart i form av chefens direkta arbetsledning utan även genom opersonliga styrmedel. (Se Edlund m fl, 1982, för en diskussion av olika styrningsformer.) Brunander (1979) menar att maktproblemet har ändrat karaktär, men att detta inte nödvändigtvis medfört några förbättringar för den anställde:

"Weber talade öppet om legitim makt i form av tvingande kontroll. Efter Weber har diskussionen om makten så småningom ersatts av teorier om beslutssystem. Den auktoritära ledaren har ersatts av beslutsfattaren. Makten har tunnats ut på sitt individuellt-emotionella innehåll och istället spritts ut i informationskanaler och andra styrsystem. Men makten finns kvar och därmed maktlösheten." (s 81)

Brunander menar att "auktoritär styrning övergått i systemstyrning". Utifrån detta kan man fråga sig om en ev demokratisering eller "uppmjukning" av arbetsledningens former endast kan förklaras av resultat från ledarskapsforskning eller av utbredningen av humana värderingar. Kanske hänger förändringar av ledarstilar nära samman med utvecklingen av andra former för ledning och styrning än den "direkta", interpersonella arbetsledningen. Hit hör bl a administrativa planerings-, styr- och kontrollsystem. Dessa har under de senaste decennierna i hög grad utvecklats och förfinats. Detta hänger naturligtvis till stor del samman med datateknikens utveckling. Tillgången till avancerade styrsystem kan tänkas innebära att företagsledningen i högre grad nu än förr kan styra och kontrollera personalen på administrativ-teknisk väg.⁴

En chef kan således vara person- och grupporienterad, praktisera en demokratisk ledarstil och på andra sätt försöka tillgodose personalens sociala behov i bästa human relations-anda, utan att företagsledningens kontroll därför behöver minska. Den kan skötas genom olika typer av systemutformning etc. Den förändring av ledarstilen i demokratisk riktning som skett har antagligen bidragit till att de anställdas arbetstillfredsställelse och motivation ökat. Enligt det synsätt som jag här skisserat skulle dock parallellt med detta de tekniskt-administrativa

styrsystemens utbyggnad och förfining ha bidragit till att minska de anställdas möjligheter till självstyre och inflytande och därigenom minskat arbetstillfredsställelsen och ökat alienationen. Om en utveckling mot ökat inslag av demokrati i den interpersonella arbetsledningen gått parallellt med en ökad styrning på administrativ väg, är det osäkert hur det totala "aggregatet" av lednings- och styrningsformer utvecklats i relation till de anställdas arbetstillfredsställelse. Man bör vara försiktig med att dra alltför långtgående slutsatser av vad en (ev) demokratisering av ledarskapsstilen för med sig. En demokratisering av enbart denna behöver inte innebära någon större förändring.

Det är i och för sig mycket möjligt och troligt att en demokratisk ledarstil i sig, dvs oberoende av hur de tekniskt-administrativa styrningsmöjligheterna ser ut, i många sammanhang är effektivare än traditionell, auktoritär arbetsledning. Frågan är om olika interpersonella ledarstilars företagsekonomiska effektivitet kan ses som frikopplad från andra ledningsformers utformning. Det är troligt att företagsledningarna skulle vara mindre benägna att tillämpa en s k demokratisk ledarstil om inte den risk för minskad styrning och kontroll som kan vara förknippad därmed kunde kompenseras med andra, och kanske effektivare, former av kontroll.

Dessa synpunkter verkar dock sällan föras fram av forskare som utgår från management-perspektivet. Från detta håll framställer man ibland ledarskapsfrågan som om den var frikopplad från hur andra, icke interpersonella ledningsformer ser ut. Genom att enbart fokusera på det interpersonella i ledarskapsproblemet, och där visa på hur de humanistiska formerna är överlägsna de auktoritära, kan en överdrivet positiv och därigenom skev bild av problemet ges. Jag menar att det är rimligare att, i likhet med Brunander, belysa ledning — underordning utifrån den totalitet som konstituerar denna relation, istället för att betrakta den interpersonella ledningsstilen som enskild, isolerad aspekt, frikopplad från styrnings- och kontrollfrågan i sin helhet.

I viss mån gäller en utveckling likartad den som kännetecknar ledningsfrågan kanske även för företagsdemokratins utveckling. Under de senaste decennierna har de anställdas möjligheter till samråd, insyn och medbestämmande i viss utsträckning ökat, åtminstone på ett formellt plan. Lagstiftning av typ MBL har bidragit till detta.

Parallellt med denna utveckling har dock företag och andra organisationer blivit allt mer komplexa — företag har blivit större, de har allt of-

tare inlemmats i internationella eller multinationella konstellationer, de har blivit mer tekniskt och administrativt komplexa etc. Många anställda har i sitt arbete endast begränsad överblick över arbetsprocessen och organisationen i dess helhet. Allt detta kan ha inneburit att de anställdas möjligheter att i vissa avseenden på ett "reellt" plan hävda sin ståndpunkt har blivit mindre. Det är naturligtvis möjligt att löntagarorganisationerna kan uppstå resurser som förstärker möjligheterna att "lägga kraft bakom orden", och att det ökade formella inflytandet kan följas av ett reellt sådant. Det finns emellertid också en risk att en allt mer omfattande lagstiftning bidrar till den byråkrati och administration som passiviserar individen:

"Eftersom auktoritär styrning övergått i systemstyrning och anpassning genom passivisering lett till maktlöshet med åtföljande mänskliga problem, är det ett gigantiskt pedagogiskt arbete som krävs om inte nytänkandet i medbestämmandelagen skall bli nya för individen hämmande strukturer." (Brunander, 1979:101)

Arbetstagarnas medbestämmandemöjligheter till följd av lagstiftning och avtal utgör *en* aspekt av företagsdemokratin, ett passiviserande arbetsinnehåll en annan. Ingen av aspekterna kan ses som oberoende av varandra i relation till företagsdemokratins innehåll (jfr Gardell & Svensson, 1981).

Olika organisationsteorier för olika arbeten och olika funktioner⁵

Idéer och rekommendationer från human relations-traditionen (eller från andra skolor) kan inte ses som frikopplade från en kontext i vilken andra organisationsprinciper har stor betydelse (tex en produktionsorganisation uppbyggd kring scientific management-idéen). Detta var en viktig poäng i avsnittet ovan. Här skall jag utveckla denna tanke ytterligare och belysa organisationsprincipernas betydelse utifrån arbetsvillkorens art. Jag utgår återigen från teori Y.

McGregor (1968) hävdar att en teori Y-syn generellt är överlägsen dess motsats. Flertalet organisationsteoretiker som uttalar sig i frågan företräder samma ståndpunkt. Det stora problemet är att människorna i arbetslivet är socialiserade i en "X-anda" och har anpassat sig efter att

styras, manipuleras och kontrolleras i de industriella organisationerna. Detta gör att det tar tid för teori Y att tillfullo slå igenom, men McGregor har gott hopp om att detta skall ske.

Morse & Lorsch (1970), som utgår från contingency-teori,⁶ hyser dock en annan uppfattning. De jämförde två olika organisationer med avseende på X- och Y-synsätten. De kom fram till att organisationsförhållanden uppbyggda efter X-synen ger det mest effektiva resultatet för den ena i studien ingående organisationstypen, ett företag som tillverkade standardiserade containers med högautomatiserad teknologi. Ett företag med en liknande teknologi, men som var organiserad enligt Y-synsättet, var mindre effektivt. Man jämförde också två forskningslaboratorier, det ena uppbyggt enligt X-principer och det andra enligt Y, och kom fram till att Y-organisationen här var effektivare. Morse & Lorsch menar därför att Y-synen är överlägsen i organisationer med en teknologi och en affärsidé som präglas av osäkerhet, fordrar kreativitet och ett långsiktigt perspektiv. En X-syn passar i verksamheter som kännetecknas av standardiserade, väl strukturerade operationer.

Morse & Lorsch menar således att det i synnerhet är organisationens övergripande uppgift som avgör de formella strukturer och det sociala klimat som "passar" bäst. Frågan är dock om det inte snarare är positioner i den hierarkiska strukturen som har det största inflytandet på var teori Y och teori X, utifrån kriteriet optimal effektivitet, bör komma till uttryck.⁷

Det är svårt att föreställa sig att arbetsförhållandena för FoU-personal och chefer i standardiserade tillverkningsindustrier borde vara strukturerade enligt "X-synsättet" för att vara effektiva, medan motsvarande befättningshavare i forskningsorganisationer borde ha "Y-villkor". Eller att Morse & Lorsch skulle mena att vaktmästare och maskinskri-verskor i forskningsföretag jobbar bättre i en arbetsorganisation byggd enligt teori Y, medan deras kollegor i produktionsindustrin är effektivast i en arbetsmiljö baserad på X-synsättet.

Ur vissa aspekter kan det naturligtvis vara motiverat att se organisationer, organisationsstrukturer och organisationsklimat som helheter, men i större, komplexa organisationer finns det ofta ett utrymme för sociala strukturer och arbetsprocesser av skiftande slag. Att beskriva organisationsförhållanden i relation till de anställdas arbetssituation utan att differentiera mellan nivåer eller subsystem inom den överordnade organisationen bör ske endast om det råder en viss homogenitet mellan

olika arbetsprocesser och arbetsorganisationer i företaget. Om så icke är fallet kan man anta att olika organisationsprinciper råder på olika håll i organisationen. Att uppehålla sig endast på den övergripande beskrivningsnivån blir missvisande, som t ex i fallet Morse & Lorsch (1970).

I flertalet fall tror jag att beskrivningar av såväl det faktiska som det optimala ur en X/Y-dimension bör utgå från typ av arbetsuppgift och position i hierarkin snarare än från organisationens övergripande verksamhetsfält. Det senare är främst av indirekt intresse i sammanhanget.

Ett liknande exempel på oförmåga att differentiera mellan olika organisationsnivåer utgår från en diskussion om lönesystem. Lawler (1971) diskuterar organisationers lönepolicy och möjligheterna att använda denna som ett instrument för att uppnå organisationens mål.

Lawler menar att

”... en löneplan måste passa en organisations karaktäristika ifall den skall vara effektiv: den måste individualiseras i termer av organisationens storlek, företagsledningens stil osv.” (s 377)

Lawler diskuterar framförallt förhållandet mellan organisationens karaktäristika och lönesystemet. Endast i någon organisationsform, av ett stort antal uppräknade, berör han differentieringen mellan olika kategorier anställda. Han påpekar då, att arbetare och chefer bör ha olika former av löneplaner. I övrigt tycks Lawler mena att något större behov av att ta hänsyn till skilda förhållanden inom organisationen inte skulle föreligga.

Detta är verkligen anmärkningsvärt. I de flesta organisationer rymms ett mycket stort spektrum vad beträffar lönestorlek, löneform, möjligheter och sätt att evaluera medarbetares arbetsresultat (genom t ex ackord, bonus och löneförhöjning). En chef med hög lön och vars arbetsinsats endast möjligen kan utvärderas på lång sikt skiljer sig beträffande lönekaraktäristika mycket från en rutinarbetare med en bråkdel så hög lön och med arbetsuppgifter som kan mätas efter varje arbetsdag. Det förefaller föga rimligt att en löneplan som ”individualiseras i termer av organisationens storlek, företagsledningens stil” kan passa både chefen och arbetaren.

Det är i första hand inte mellan olika organisationer som ett lönesystem de facto anpassas, utan det är mellan olika slags arbetsuppgifter och positioner i organisationen.

Poängen i de förda diskussionerna har inte gällt Y-teorins värde eller lönesystems användbarhet som instrument för företagsledningen. Dessa har endast varit utvalda fallbeskrivningar som refererats i syfte att påvisa organisationsteoretikers ovilja eller oförmåga att differentiera mellan olika befattningar och/eller positioner. Istället betraktas olika kategorier anställda i en organisation som ett, ofta nog så artificiellt, aggregat, vars gemensamma nämnare är organisationstillhörigheten. Exemplet ovan visar hur orimliga dylika antaganden kan te sig.

Samtidigt kan företagsledningar inte differentiera organisationsprinciper i alltför stor utsträckning. Det ter sig föga rimligt att tänka sig att "X-relationer" mellan en förman och hans chef skulle vara väl förenliga med utpräglade "Y-relationer" mellan förmannen ifråga och dennes underlydande.

I realiteten torde organisationsprinciper i praktiken komma att utgöra ett mellanting mellan någon form av helhetssyn (varvid organisationen ses som ett aggregat) och en långt driven differentiering (varvid principerna utgår från vad som kännetecknar olika arbetsgruppers, avdelningars eller nivåers arbetsuppgifter).

Den organisationsteoretiska litteraturen låter ofta analyser och diskussioner få en slagsida åt den aggregerade synen på organisationer. Jag tror att denna aspekt är viktig för att kunna förstå förhållandet mellan organisationsteorier och arbetets utveckling.

Organisationsprinciper och organisationshierarki

Att många humanistiska organisationsteoretiker med socialpsykologisk inriktning har en tendens att uttala sig antingen generellt eller med utgångspunkt från organisationers övergripande karaktäristika som tex teknologi, affärsidé, marknadsförhållanden osv är på sätt och vis lövt. Onekligen vore det ganska stötande att få läsa normativa utsagor om att tex chefer borde behandlas med Y-antaganden, medan okvalificerade arbetare borde ledas utifrån X-principer. Icke desto mindre innebär organisationsteoretikernas ovilja (eller oförmåga) att differentiera sina antaganden med hänsyn till arbetsinnehåll och hierarkisk position vissa problem. Bl a sprids en missvisande syn på de humanistiska organisationsprincipernas räckvidd, och en falsk föreställning om att samtliga i ett företag behandlas efter samma principer. Frågeställningen om organisationshierarkins betydelse för vilka organisationsprinciper som

tillämpas bör därför belysas.

I dagens organisationer tycks tillräckliga prestationer från de anställda på lägre nivå kunna genereras utan att man i någon högre grad behöver utforma arbetsinnehåll och arbetsorganisation som skapar förutsättningar för tillfredsställelse, inre motivation och personlig växt hos de anställda. För att nöjaktigt utföra rutinarbete fordras inget högre engagemang. Organisationsproblem till följd av missnöjesyttringar i form av frånvaro och personalomsättning eller rekryteringssvårigheter för naturligtvis med sig problem för företagsledningen men frågan är om dessa är av kritisk art. Det är trots allt inte särskilt dyrt att ersätta folk vid rutinarbete som endast fordrar någon veckas upplärningstid (jfr kapitel 5). Detsamma kan knappast sägas om personal på högre nivåer. Motivationsproblemet är här av central betydelse (i varje fall för hierarkiskt ordnade organisationer).

Av detta följer att de företagsekonomiska incitamenten för att uppnå god socialpsykologisk effektivitet skiljer sig åt mellan olika hierarkiska nivåer. Samtidigt är arbetsinnehållet kvalitativt annorlunda, vilket också borde bidra till att organisationsprinciper som syftar till socialpsykologisk effektivitet tar sig olika uttryck på de olika organisationsnivåerna.

Det är som sagt ovanligt att organisationsteoretiker explicit anger om och i så fall hur organisationshierarkin påverkar hur organisationsprinciper tillämpas. Undantagsvis beaktas den dock:

”Ju högre nivå i organisationen desto viktigare är det att chefen är attitydmässigt orienterad gentemot människor och interpersonellt kompetent och desto mindre viktigt är det att vara orienterad mot att lösa problem i anslutning till uppgifter och vara uppgiftskompetent, förutsatt att uppgiftsorientering och teknisk kompetens kvarstår på en någotsånär rimlig nivå.” (Schein, 1980:131)⁸

Med andra ord: på högre nivåer är det viktigt för överordnade att fokusera på socialpsykologiska förhållanden, medan det på de lägre är viktigt att se till vad som skall göras (vara uppgiftskompetent och -orienterad).

I linje med detta ligger tendensen att arbetstillfredsställelse löper parallellt med organisationshierarkin i så motto att ju högre position, desto större arbetstillfredsställelse (Berger & Cummings, 1979). Detta antyder att de socialpsykologiskt inriktade organisationsprinciperna —

som syftar till effektivitet genom arbets- och behovstillfredsställelse — får en större genomslagskraft på högre nivåer i organisationer.

Det är rimligt att fråga sig om inte organisationshierarkin är central för att förstå olika organisationsteoriers och -principers inflytande. Det verkar som om de socialpsykologiskt orienterade organisationsteorierna främst har haft något inflytande på företags högre nivåer medan de lägre kategoriernas arbetssituation utformats utifrån tekniska-administrativa principer. Detta tycks ha inneburit att för ett stort antal anställda på lägre nivåer så har neo-tayloristiska idéer kommit att prägla arbetsinnehållet, medan de psykosociala aspekternas inflytande dels varit ringa och dels främst gällt perifera aspekter av arbetssituationen och inte själva arbetsinnehållet. Det verkar således finnas två skilda teorier (organisationsprinciper) som samtidigt utnyttjas för forandet av arbetsförhållandena — en humanistiskt inriktad för företagsledning och chefer, en tekniskt inspirerad för arbetare och annan obefordrad personal. Detta antagande om två teorier för organisationen kan svårigen härledas ur litteraturen, i varje fall inte om man läser den okritiskt.

I denna förmedlas ofta en annan verklighetsbild. Bl a framför många organisationsteoretiska författare uppfattningen att effektiviteten på lång sikt kräver trivsel och växt hos personalen — varmed det antyds att detta gäller all personal — och på så sätt skulle de problem med otillfredsställelse o dyl i arbetet som finns på lång sikt kunna lösas med effektivitetskriterier som ledstjärna.

För att förstå hur organisationsteoretikerna behandlar de nämnda frågorna tror jag att det är viktigt att beakta organisationsteorins ideologiska funktion. Jag kommer därför att ägna nästa kapitel åt denna.

Motståndet mot arbetets humanisering

Tendensen till att organisationsteoretiska principer av effektivitetsskäl differentieras med utgångspunkt från arbetsinnehåll och hierarki utgör emellertid knappast det enda skälet till att arbetslivets humanisering tycks låta vänta på sig. Ett annat viktigt skäl tycks vara ett motstånd eller åtminstone svalt intresse från företagsledningarnas sida. Denna aspekt förs fram av såväl borgerliga som marxistiska författare, tex Marrow (1975), Menninger (1975), Dunnette (1975) och Lorsch (1975) samt Zimbalist (1975) och Goldman & Van Houten (1977).

Det finns dock en viktig skillnad mellan de borgerliga och marxistiska

författarna. De förra ser motståndet mot arbetets humanisering och demokratisering som *irrationellt*, dvs som betingad av bristande kunskap eller rigida attityder. Vissa författare, t ex Marrow (1975), tycks mena att förklaringen till företagsledningarnas motstånd närmast bör sökas i deras auktoritära grundinställning.

Marxistiska författare menar i stället att motståndet mot humanistiska organisationsprinciper kan förstås som ett rationellt agerande. Dessa utgår som bekant från motsättningen mellan arbetare och kapitalägare och de senares strävan efter att kontrollera produktionsförhållandena. Utifrån detta framstår företagsledningarnas val av den tayloristiskt influerade utformningen av arbetsorganisation och motstånd mot participativa principer som naturliga:

"Arbetsuppgifter som ger hög valfrihet och kräver att den anställda använder sitt omdöme är en betydande maktresurs för den enskilde arbetaren. Arbeten som har låg valfrihet och inte ställer krav på att den anställda skall använda sitt omdöme gör däremot en stor del av arbetarnas individuella maktresurser värdelösa, eftersom de inte krävs eller kan utnyttjas i arbetet. Det blir lätt att byta och ersätta arbetarna . . . Företagsledningens makt stärks också genom tillskapandet av en kontrollhierarki, där de befattningar som kräver omdöme och erbjuder valfrihet är ganska få.

. . . Arbetspsykologerna (har) . . . förordat att företagsledningarna utformar arbetsuppgifter, som ger arbetarna större valfrihet och kräver att de använder sitt omdöme. Diskussionen ovan pekar på att företagsledningarnas motstånd mot sådana förändringar inte behöver vara något irrationellt, sett utifrån deras egna intressen." (Korpi, 1978:138).

"Det finns utförliga bevis för att om arbetare en gång får smak på att få kontroll över sitt arbete, så vill de få mera. Om detta inträffar, förlorar kapitalisten kontrollen över arbetshumaniseringsprogrammet och hans/hennes kontroll över den totala produktionsprocessen blir hotad." (Zimbalist, 1975)

Enligt Zimbalist har detta inneburit att många program för arbetets humanisering har avbrutits då de blivit alltför "framgångsrika".

En intressant och viktig fråga är i vad mån företagsledningars kon-

trollintresse tillåts gå ut över effektivitetsaspekter. Vissa arbetslivsforskare tycks mena att dagens arbetsliv ser ut som det gör inte främst för att det skulle vara tekniskt sett maximalt effektivt, utan för att det tillgodoser företagsledares och kapitalisters intresse av social kontroll. Braverman är tex inne på denna linje. Jag menar emellertid, att även om det ligger en del i denna aspekt så bör den inte föras alltför långt. Tvång-
et från marknaden ger ofta föga utrymme att prioritera andra mål än effektivitetsmaximering (för en utförligare diskussion, se Friedman, 1979, jfr dock Galbraith, 1967). Det finns också exempel på företagsledningar som tillåtit och t o m uppmuntrat långtgående självstyre från arbetarnas sida utan att detta lett till något hot mot deras position (Gardell & Svensson, 1981; för en utförligare diskussion om arbetslivets utformning i relation till företagsledningars/kapitalägares intresse av social kontroll, se Alvesson, 1983a och Berggren, 1980).

Sammanfattning

Jag har visat att den motsägelse som råder mellan å ena sidan de kvalificeringstrenden och å andra de socialpsykologiskt orienterade organisationsprinciper som tex McGregors Y-teori är ett uttryck för, till stor del är skenbar. En viss humanisering i human relations-traditionens anda tycks ha präglat bl a de interpersonella ledningsformerna, men samtidigt så har andra styrningsformer utvecklats: Auktoritär styrning har ersatts av systemstyrning.

Det avgörande tycks emellertid ha varit att själva arbetsinnehållet utformas i enlighet med (neo-)tayloristiska principer. En av Bravermans viktigaste poänger är att dessa organisationsidéer har spridits från att ursprungligen endast ha utnyttjats i utformandet av kroppsarbete till att även innefatta kontorsarbete. Det sätt på vilket datorisering och operationsanalys används kan sägas vara uttryck för ett neo-tayloristiskt tänkande.

Utifrån diskussionen i detta och föregående kapitel vill jag betona arbetsinnehållets och den hierarkiska positionens betydelse för vilka organisationsprinciper som är maximalt effektiva och i praktiken kommer att utnyttjas. Nu är ju arbetsinnehållet delvis en funktion av organisationstänkandet men om detta inte beaktar teknologiska förhållanden, vilket McGregor m fl:s idéer inte gör, så kommer de socialpsykologiska organisationsprincipernas betydelse för arbetsinnehållet att bli ringa.

Den moderna human relations-traditionen saknar därför möjlighet att fungera som teoretisk-normativ utgångspunkt för att komma tillrätta med de omfattande psykiska och sociala problemen i arbetslivet. Detta kan illustreras av att denna traditions kanske mest uppmärksammade verk, McGregors ovan diskuterade bok, tycks vara avsevärt kraftfullare och inflytelserikare på ett retoriskt än ett åtgärdsinriktat plan. En organisationsteori som inte tar hänsyn till teknologiska (eller administrativa) förhållanden, tvingas till stor del se arbetsinnehållet som givet och, i fall då arbetstagarna till stor del styrs av teknologiska/administrativa krav, endast ha ett perifert inflytande på arbetssituationen. Ett annat fenomen som jag i kapitlet strukit under är att hierarkins betydelse för de organisationsprinciper som tillämpas ofta inte beaktas i den management-orienterade organisationsteorin. Detta ger upphov till att skildra teorier för arbetsorganisation tycks gälla för ledning och obefordrade. Att inte beakta detta har vissa ideologiska poänger.

7. Organisationsteori och ideologi

I detta kapitel skall jag bygga vidare på analysen i de föregående kapitlen. Jag gör detta genom att problematisera utifrån en del av resonemangen i dessa, och genom att knyta an till en ideologikritisk tolkningsnivå. Med utgångspunkt från analysen i kapitel 6 vill jag formulera följande fråga: Om de humanistiska organisationsprinciperna främst tillämpas på högre kvalifikations- och organisationsnivåer och endast i ringa utsträckning på lägre, varför uttrycks då ej detta explicit i litteraturen? Kan svaret möjligen vara att det ur en ideologisk synpunkt är mer fördelaktigt om modernt human relations-tänkande framställs som något av en allmänt användbar lösning på problemet med arbetets utarmning och dequalificering? Om dess praktiska inflytande tycks ha varit litet, så går det dåligt ihop med den uppfattning med vilken den har spritts. Idéer och organisationsprinciper om självförverkligande, participation o dyl i modern human relations-anda har haft en begränsad betydelse för praxis. Företagsledarnas intresse eller förmåga till receptivitet har varit ganska ringa när det gäller att praktiskt omsätta idéerna på lägre nivåer i organisationen. Samtidigt har dessa idéer, teorier och rekommendationer spritts i en mycket stor omfattning genom böcker, artiklar, kurser, föreläsningar osv. Nyckelord som "inre motivation", "behovstillfredsställelse", "självförverkligande", "participation", "grupporientering", "demokratiskt ledarskap", "teori Y" och "system 4 T" torde vara välkända för många moderna chefer.

Man kan därför fråga sig om inte teoriernas och rekommendationernas åtminstone ytligt sett stora popularitet i kombination med deras ringa betydelse för praxis antyder att det finns andra motiv bakom populariteten än teoriernas praktiska värde och inflytande. Ett möjligt sådant motiv skulle då kunna vara av ideologisk natur.

Detta resonemang motiverar en diskussion av organisationsteoriers legitimerande och ideologiska funktioner. Givetvis uppfyller inte all organisationsteori sådana funktioner. Det är dock svårt att göra någon

klar distinktion som skiljer ut "ideologiskt belastad" organisationsteori från sådan som angriper problemställningar på ett sätt som inte legitimerar rådande värderingar och samhällsförhållanden. Den typ av organisationsteori som främst behandlas i kapitlet tar upp relationen individ — organisation i vid mening ur ett management-perspektiv. Jag menar att man kan tala om en dominerande organisationsteori i vilken man kan urskilja mer eller mindre markanta ideologiska inslag (jfr Burrell & Morgan, 1979; Zey-Ferrell, 1982). Jag avstår från att här i inledningen göra någon formell avgränsning och räknar med att objekten för min kritik framgår av kapitlet i dess helhet.²

Jag skall i detta kapitel först diskutera ideologi på ett mera allmänt plan och därefter komma in på företagsledningars behov av ideologier som legitimerar deras praktik och de förhållanden och den rationalitet som är förhärskande i företag och arbetsliv. Huvuddelen av kapitlet ägnas åt att diskutera organisationsteoriens betydelse i detta sammanhang och åt att påvisa hur ideologiska funktioner tar sig konkreta uttryck i organisationsteoretisk litteratur.

Social ordning och ideologi

Att bevara och legitimera den rådande sociala ordningen är ett centralt problem för varje samhälle och varje organisation — eller rättare sagt för de individer som tjänar på den, eller av något annat skäl, t ex rigiditet, bristande kunskaper eller medvetenhet, försvarar ordningen ifråga. I det moderna samhället, där våld och annat öppet förtryck endast undantagsvis används för att bekämpa oppositionen mot det bestående, får ideologier en avgörande betydelse för upprätthållandet av den sociala ordningen. Ideologiers inverkan och inflytande understryks av Gouldner:

"Dominansförhållande döljs då vissa former av administration, definitioner av situationen eller föreställningar om vad som är verkligt internaliseras av underlydande så att de gärna underordnar sig de förväntningar som ställs på dem. Ty att internalisera en ideologi är att internalisera en uppsättning befallningar och förhållningsregler. Utifrån detta kan man förstå att kampen mellan sociala grupper nu förmedlas via deras kamp att skapa de ideologier som är relevanta för olika situationer och grupper." (Gouldner, 1976:206)

Ideologi-begreppet har behandlats av oändliga mängder författare på en rad olika sätt. Här skall endast ett fåtal aspekter på användandet av begreppet beröras. En central skiljelinje i olika studier av ideologi är vidden kontra snävheten (precisionen, avgränsningen) i definitionen av ideologi. En annan skiljelinje går mellan vad som kan kallas för en "materialistisk" och en "intellektualistisk" syn på ideologi. En tredje berör frågan om ideologibegreppet reserveras för tankeformer och internaliseringar som tjänar den rådande samhällsordningen eller om även oppositionella tankar och föreställningar ("motideologier") ingår i ideologibegreppet.

Vad som skall undersökas här är förekomsten av ideologiska element i organisationsteori och arbetslivsforskning. Den definition av ideologi som svarar mot denna forskningsuppgift är relativt avgränsad. Den kan sättas i relation till användandet av ett vidare och mer allmänt ideologibegrepp. Ett exempel på en mycket vid definition av ideologi står Therborn (1981) för.

"Ideologi refererar till den sida av tillvaron varigenom människorna framlever sina liv som medvetna aktörer i en värld som i växlande grad är meningsfull för dem. Ideologin är det medium genom vilket medvetandet och meningsfullheten verkar." (s 11)

Therborns ideologibegrepp innefattar således såväl vardagliga, konkreta upplevelser och erfarenheter som genomarbetade intellektuella doktriner. I den föreliggande studien är det naturligtvis de senare som är av intresse.

Schmid (1981) relaterar utvecklingen av ideologier till den materiella praktiken i en ganska snäv mening. Han utgår från den konkreta praktik som existerar i produktionen. Denna praktik bär inom sig en "logik" vilken genom utövande av praktiken transformeras till en "primär ideologi". Denna byggs sedan på med vad Schmid kallar andra och tredje ordningens ideologier. Dessa är mera allmänna och vida än den primära ideologin och innefattar tex arbetarklass-ideologi och politisk ideologi, men

"Andra och tredje ordningens ideologier saknar autonomi såtillvida att de endast kan bekräftas av vad som finns i primärprocessen." (Ibid, s 70)

Denna syn kan benämnas "materialistisk" i motsats till "intellektualistisk". (Man talar ibland om motsatsparet materialism — idealism. Det senare begreppsparat är *inte* likvärdigt de här använda begreppen "materialistisk" och "intellektualistisk" syn på ideologi.³⁾ Schmidts uppfattning om ideologi är en annan än den som företräds i denna studie. Ett utmärkande drag hos den organisationsteoretiska ideologin är just att den ger en falsk och missvisande bild av praxis, vilket jag i någon mån redan varit inne på och som jag senare i detta kapitel ytterligare kommer in på. Den "humanistiska" organisationsteorins ideologi bygger inte på den praktik som existerar, utan snarare på fritt svävande föreställningar om denna praktik och de spelregler och ekonomiska incitament som omger arbetslivets praktik. Den ideologi som organisationsteorin uttrycker produceras och reproduceras inom vetenskapen. Ideologi i denna mening är således ett intellektuellt företag och jag vill därför tala om en "intellektualistisk" form av ideologi i motsats till den "materialistiska" som Schmid talar om.

Vad gäller frågan om ideologibegreppets relation till opposition mot den bestående ordningen finns här olika uppfattningar. Många författare som ser ideologi i en "intellektualistisk" mening definierar begreppet som inslag av dolda och missvisande försvar för den existerande samhällsordningen i vetenskaplig teori. Andra, som Schmid, betraktar ideologi på ett sätt som gör att begreppet främst belyser oppositionella föreställningsformer om samhället, som tex arbetarklass-ideologi. Den vida definition av ideologi som tex Therborn uttrycker, inrymmer såväl föreställningar för den rådande samhällsordningen som *mot* densamma och därutöver en rad föreställningar som inte direkt berör samhällsordningens fundament. Jag talar här om ideologi som försvar för det bestående. Kritiska studier som ger en missvisande bild av existerande förhållanden eller på annat sätt framför ogrundad kritik i syfte att angripa den rådande ordningen kan sägas innehålla *motideologiska* element. Med detta språkbruk kan man således självkritiskt säga att studier av föreliggande typ *inte* inrymmer ideologi, men möjligen motideologi. Möjliga motideologiska element skulle då kunna vara tex överdrivet illviliga tolkningar och ett överbetonande av problematiska förhållanden samt andra former av svartmålning. Fokus för denna studie är emellertid inte motideologin, och jag lämnar nu denna därhän.

Den riktning inom det radikala humanistiska paradigmet som Burrell & Morgan (1979) kallar den kritiska teorin, dvs Gramsci, Lukács och

Frankfurtskolan, skiljer ofta mellan ideologi och "falskt medvetande". Begreppen är komplementära och används för att förstå förvrängda föreställningar och aktiviteter hos samhällsmedlemmar (ursprungligen i första hand arbetarklassen på 30-talet och dess förhållningssätt till fascismen). Falskt medvetande står för de felaktiga föreställningar som en individ har om sig själv, andra och omgivningen i förhållande till samhället. Begreppet ideologi refererar alltså till allmänna, av många omfattade, övergripande och förvrängda förklaringssystem av mer teoretisk natur. (För en utförligare diskussion, se Eyerma, 1981.)

Fokus för mitt arbete är hur ideologi produceras och reproduceras i organisationsteorier. Den "materialistiska" sidan av en ideologi är här av sekundärt intresse, liksom den "subjektiva" aspekten av en ideologi, dvs vad som ovan refererats till som "falskt medvetande". Jag följer här distinktionen mellan ideologi och "falskt medvetande" och intresserar mig här i huvudsak för den förra aspekten.

Ideologi betraktas således i denna studie som någotsånär systematiska och generella beskrivningar, förklaringar och teorier om den sociala verkligheten som bidrar till att reproducera, legitimera och förstärka den rådande sociala ordningen, samt den rationalitet, de mål och maktförhållanden som denna bygger på.⁴

En viktig aspekt på ideologi är om denna är något i sig felaktigt, dvs en förvillelse skild från objektiv, neutral kunskap (t ex vetenskap), eller om den är ofrånkomlig i alla föreställningsformer. Om det förra är fallet kan man skilja mellan vetenskap och ideologi och om det senare gäller är vetenskap blott en form av ideologi bland andra — låt vara kanske sanare, mer konsistent, mer försiktig, bättre etc.

En vanlig ståndpunkt är att all (samhällsvetenskaplig) forskning och teori inrymmer ideologiska (eller motideologiska) aspekter i den mening att den innehåller förklaringssystem med politiska implikationer, vilka ligger till grund för ställningstaganden för eller emot den rådande sociala ordningen. En sådan uppfattning tycks delas av det stora flertalet samhällsvetare som intresserat sig för frågan om samhällsvetenskapens "neutralitet" (t ex Mills, 1959; Myrdal, 1968; Israel, 1972; Andersson, 1979). C W Mills skriver så här om förhållandet mellan samhällsforskning och ideologi:

"Samhällsvetenskapens ideologiska relevans finns inbyggd i dess existens som socialt faktum. Varje samhälle innehåller föreställningar

om dess natur — i synnerhet föreställningar och slogans som rättfärdigar dess maktstruktur och det sätt på vilket makten utövas. De föreställningar och idéer som samhällsvetare producerar kan vara konsistenta eller inte med dessa förhärskande föreställningar men de innehåller alltid implikationer för dessa.” (Mills, 1959:91—92)

Jag instämmer med detta, men i en ideologikritisk analys är ett sådant svepande, allmänt antagande av begränsat värde. Det är skillnad på ideologi och ideologi. Ideologiska inslag i samhällsvetenskapen kan vara latent eller manifesta, mer eller mindre framträdande. Samhällsvetenskaplig teori kan endast i undantagsfall reduceras till att enbart handla om ideologi. Man kan tala om viss eller relativ teoretisk autonomi, vilket innebär att vetenskapen äger ett visst oberoende gentemot samhällsideologin. (Se Brante, 1980, för en vetenskapssociologisk genomgång av denna fråga.) Inslaget av ideologi i forskningen kan som sagt vara större eller mindre och står i omvänd proportion till graden av teoretisk autonomi i forskningen ifråga. Det är enligt min uppfattning fruktbart att tala om och analysera ideologi i samhällsvetenskap endast om de ideologiska inslagen är av viss omfattning. Då det är fråga om forskningsansatser, problemformuleringar, beskrivningar och tolkningar som uppvisar ensidighet, täcker över problematiska förhållanden, empiriska/teoretiska felaktigheter eller på annat sätt brister i stringens och kritisk hållning till förmån för resultat med påvisbara ideologiska poänger är det fruktbart att tala om de senare.

Om teorier som ideologiska svar på problem i en materiell samhällsutveckling

En viktig aspekt för att förstå forskningens ideologiska innehåll är relationen mellan problematiska förhållanden i samhällets materiella bas och den forskning och de teorier som uppstår eller förstärks som ett svar på dessa. Denna idé eller metodologiska princip utgör ett av Marx' viktigaste bidrag till samhällsvetenskapen:

”... alla 'högre' yttringar av kultur och samhällelig organisation är betingad av samhällets ekonomiska praxis. Att detta är en genial och fruktbar tanke hos Marx kan inte förnekas. Som ett metodologiskt uppslag är den något att ta fasta på inom alla grenar av humanistisk

och samhällsvetenskaplig forskning, helt oberoende av hur forskaren själv värderar det rådande samhällssystemet.” (von Wright, 1978: 143)

Inriktningen hos en stor del av de forskningsansatser som behandlats i denna studie kan förstås utifrån denna tolkningsprincip. Att arbetslivsforskningen under lång tid ”glömde bort” arbetsinnehållets centrala betydelse för arbetstillfredsställelse och psykisk hälsa och först framemot 1960-talet började återupptäcka detta förhållande utgör ett exempel (se s 71–74).

Björkman & Lundqvist ger också ett par exempel på hur ”vetenskapliga framsteg” kan ses som svar på kritiska förhållanden i arbetslivet. Human relations-skolans teoretiska härkomst och spridning i USA på 30-talet kan relateras till arbetsgivarnas behov av övergång till en mjukare strategi mot fackföreningsrörelserna efter att med hjälp av nationalgarde och ”företagspolis” ha försökt få bukt med arbetarnas organisationer (Björkman & Lundqvist, 1981:29). I Sverige innebar krigsslutets markanta radikaliserings av svensk politik — tex metallstrejken 1945 och höga röstandelar för kommunisterna och krav på socialiseringar — en motsvarande grogrund för human relations-idéernas genomslagskraft (ibid, s 30).

Ett annat exempel från Björkman & Lundqvist handlar om socioteknikens emottagande och utbredning i Sverige under slutet av 60-talet:

”Den väldiga uppmärksamhet som de norska sociotekniska försöken rönt i sitt hemland 1967 och 1968 spred sig även till Sverige. Entusiasmen var 1969–70 jämförbar med den som i slutet av 40-talet rådde kring Human Relations. Den samhälleliga bakgrundsbilden företer vissa gemensamma drag. Det allmänpolitiska läget var oroligt. Arbetsfreden hotades av strejker, denna gång ’vilda’. Vissa företag hade rekryteringssvårigheter, många hade hög personalomsättning. Sociotekniken uppfattades som en lovande lösning på alla dessa problem.” (Ibid, s 42)

Dessa exempel handlar delvis om konkret problemlösning och inte enbart om ideologi. De antyder dock en övergripande koppling mellan vetenskapliga teoriers genomslagskraft och politiska problem som i någon mening kan anses vara ”ideologisk”. Teorierna används ju långtifrån en-

bart som bas för förändrade faktiska förhållanden utan också som argument mot kritik och protester mot de rådande betingelserna. Som jag påpekade i föregående kapitel kan diskrepansen mellan den ganska stora spridning som dessa (pseudo-)humanistiska idéer fått i debatt, litteratur m m, och den ringa inverkan på praxis som de haft, ses som uttryck för deras ideologiska funktion.

Företagsledning och ideologi

En anställd i ett företag kan ses som en aktör vars ansträngningar måste bringas i överensstämmelse med företagsledningens mål (jfr Tainio, 1981). Dessa mål står ibland i opposition till hans egna. Som aktiv agent kan han då försöka opponera sig mot företagsledningens planer. Detta innebär att den anställdes samarbetsvilja och benägenhet att acceptera den rådande ordningen i organisationen är en för företagsledningen viktig fråga.

”Arbetskraftens speciella natur som aktör understryker även det faktum att begreppet ’arbetskvalitet’ har en social dimension av stor betydelse. Termen samarbetsbenägenhet kan användas för att täcka kärnan hos denna sociala dimension. Termen hänvisar till adekvata arbetsvanor eller önskvärda personlighetsegenskaper samt även till informella organisationer och arbetstagarnas formella organisationers betydande roll. För företagsledningen är konflikt/samarbetsdimensionen viktig därför att olika slag av motstånd från arbetstagarnas sida ökar kostnaderna för kontroll och leder till produktionsförluster.” (Tainio 1981, s 19)

De allmänna föreställningar som i företag och samhälle existerar om management-funktionen (utifrån de uppgifter och värderingar som idag kännetecknar denna funktion) blir då relevanta för att förstå hur den ”lydnad” och samarbetsbenägenhet som Tainio talar om skall kunna uppnås. Detta problem skall här behandlas på ett generellt plan. För en total förståelse av hur samverkan uppnås i konkreta fall fordras naturligtvis en genomgång av ett flertal faktorer i specifika situationer som t ex företagsledningens kompetens, lokal företagskultur, personalpolitik, arbetsmarknadssituation, kontrollinstrument och de anställdas motståndspotential (som bl a påverkas av deras kvalifikationsnivå och hand-

lingsutrymme). Här skall jag emellertid endast uppehålla mig vid en övergripande ideologisk aspekt. Jag tar inte heller direkt upp de arbetandes ideologiska föreställningar utan koncentrerar mig på ideologiska behov och ideologier i relation till företagsledningar.

Ökat behov av ideologi?

Det finns tecken som tyder på att företagsledares behov av en ideologi som bidrar till att legitimera deras makt, position och värderingar har ökat under senare tid. Detta gäller då inte minst för de värden och mål som företagsledningen i det moderna, teknologisk-kapitalistiska samhället bygger på, d v s teknologisk rationalitet (inklusive ekonomisk rationalitet, tekniska framsteg och ekonomisk tillväxt). Jag skall peka på några utvecklingslinjer (totalt sju stycken) som antyder ett sådant ökat behov av legitimering:

1. Problem med sanktioner i komplicerade organisationer

I moderna, teknologiskt komplexa och hierarkiska organisationer sker en hierarkisk differentiering av kunskaper, vilket gör att folk på olika nivåer (och även inom samma nivå) har olika kunskaper. En överordnad behärskar normalt inte all den kunskap hans underordnade besitter och utnyttjar i arbetet. Detta kan jämföras med kunskapsrelationen mellan en färdigutbildad hantverkare och hans lärling, där all yrkesrelevant kunskap som omfattas av den senare även innehas av den förre. Arbetsplatsens kunskapsförhållande i kombination med produktionens komplexitet försvårar möjligheterna att effektivt straffa eller ens tilldela ansvar, eftersom det är svårt att veta om någon är "skyldig" och i så fall vem som är det. Detta medför ett behov av en övergripande legitimering av hela organisationens verksamhet.

2. Oppositionellt agerande kan få stora ekonomiska konsekvenser

En ovilja att acceptera företagets mål och syften kan leda till ett handlande som motverkar desamma. Ett sådant handlande kan få allvarliga konsekvenser, främst för komplex, kapitalintensiv produktion. Eftersom industriproduktionen blivit allt kapitalintensivare och mer komplicerad är riskerna med denna typ av opposition större nu än förr (Offe, 1970).

Man kan här ställa frågan om inte utvecklingen av avancerade styrnings- och kontrollsystem snarast skulle begränsa den anställdes hand-

lingsutrymme. Den anställde har dock alltid ett visst utrymme för att opponera sig mot verksamheten:

"Som individ kan han inte modifiera, förändra eller överfullfölja de regleringar som omger hans arbetsroll men han kan alltid kullkasta eller t o m vägra att fullfölja en eller flera av dessa normer. Även vid den striktaste teknologiska styrningen av arbetsprocessen och integration av produktionsförloppet så har arbetaren alltid möjligheter att göra misstag, att producera dåliga resultat, arbeta slarvigt, att skapa dysfunktionella konflikter på samverkansplanet och att 'misslyckas' på alla upptänkliga sätt." (Offe, 1970-36)

Denna aspekt antyder således en ökad betydelse av att de anställda normativt ställer upp på verksamheten i företag utifrån möjligheten av att individer genom aktivt handlande på ett eller annat sätt saboterar produktionen.

Ideologiska aspekter har naturligtvis här ett stort inflytande.

3. Arbetets utveckling

Den produktionstekniska utvecklingen för med sig en hög frekvens fragmenterade och monotona arbeten. Detta leder till en motivationskris för de arbetande som skall utföra de okvalificerade produktions- och administrationsuppgifterna. Braverman har som sagt visat på detta. Den protestantiska arbetsmoralens tillbakagång kan också bidra till motivationsproblem. Habermas (1973a) pekar på att avsaknaden av meningsfulla arbeten och arbetsmoral kan bidra till det senkapitalistiska samhällets legitimitetsproblem. Också här kan nya och effektiva ideologier bli av intresse för organisationers ledare.

4. Fackföreningarnas ökade styrka

är en annan utvecklingstrend i arbetsliv och ekonomi som kan tänkas ha förändrat och ev ökat behovet av en väl fungerande management-ideologi.

5. Andra och nya värden hos de arbetande.

Den ökande tonvikt som många människor lägger vid icke-ekonomiska, icke-teknologiska värden av typ god miljö etc är viktig. Denna trend kan medföra legitimeringsproblem för företagsledningarna. Om miljö-

idealet uppfattas som antagonistiskt i förhållande till centrala management-värden som ekonomisk tillväxt och teknologisk rationalitet kan detta bli problematiskt för företagsledare. Debatter om kärnkraft, arbetsmiljö m m antyder en tyngdpunktsförskjutning i samhället där produktivitets- och tillväxtideal av många prioriteras långt till förmån för andra värden. Vissa element i organisationsteorier kan fylla en uppgift som ideologiska argument mot en del inslag i dessa trender.

6. *Centralisering av makten*

Ytterligare en trend utgör maktfunktionernas centralisering:

"Centraliseringen av makt ökar såväl i stora företag som i statsförvaltning, men den lojalitet och disciplin som denna makt kan skapa hos sina underlydande är osäker. Medan kontrollen centraliseras mer och mer blir det svårare och svårare för ledarna att få denna kontroll att framstå som legitim. Detta problem har mest slående visat sig i arbetslivet, i synnerhet sedan 1960-talet. Arbetarna visar nu sitt missnöje med de institutioner i vilka de arbetar på sätt som påverkar produktivitet, disciplin på fabriker och kontor samt planering." (Sennett, 1979)

C W Mills (1959) uttrycker en likartad uppfattning. Han skriver att kravet på explicit ideologisk legitimering har ökat kraftigt i och med att nya institutioner med stor makt har uppstått, medan äldre maktcentra har fått mindre inflytande. Mills påpekar att det moderna storföretagets makt inte automatiskt kan rättfärdigas genom hänvisning till de gamla liberala doktriner från 1800-talet som utgör huvudkällan för legitimering av auktoritet i de kapitalistiska samhällena.

7. *Avsaknad av löne- och konsumtionsökningar*

Stadigt ökande löner och växande konsumtion har utgjort och utgör en viktig bas för de rådande sociala och ekonomiska förhållandenas legitimitet (se Gouldner, 1976). Om — vilket håller på att ske — problem uppstår att även i fortsättningen kunna försäkra arbetstagarna om ökade konsumtionsmöjligheter, kan denna bas för legitimering raderas eller minska.

Dessa sju trender kan bidra till att företagsledningarnas auktoritet

och legitimitet ifrågasätts. Vidare finns risk för att motivationen att välvilligt delta i arbetsprocessen minskar och att samtidigt möjligheterna att kraftfullt sabotera företagsledningens ambitioner ökar. Var och en av trenderna kan bidra till att de anställda kan vägra samarbeta på företagsledningens villkor. "Teknostrukturens" position i samhället som helhet kan hamna i skottgluggen. En konsekvens av detta blir ett ökat behov för företagsledare att skapa och sprida nya och effektiva företags- och arbetslivsideologier. Detta påverkar bl a sökandet efter nya teorier och föreställningsramar inom bl a organisationsteorin.

Om företagsledningsideologi

Ett sätt att motverka att legitimiteten ifrågasätts är naturligtvis att sprida ideologier som understödjer företagsledningarnas position och deras och det teknologisk-kapitalistiska samhällets värderingar. Denna typ av ideologi skall därför behandlas. Anthony (1977) ger i sin bok "The Ideology of Work" en intressant historisk och aktuell översikt över olika ideologier om arbete — tex marxism, anarkism, (öststats-)kommunism och management-ideologier. Här skall jag i första hand uppehålla mig vid de senare.

"Affärs- och företagsledningsideologiers funktion är att stödja dem som har kontroll över ett givet system. Ideologin rättfärdigar deras medlemskap i en grupp med makt och förklarar medlemmarnas aktiviteter. Ideologier om arbete och management-ideologier är naturligtvis relaterade till varandra. Management-ideologier framstår ofta som underordnade (om nu inte detta är en motsägelse) ideologier om arbete. Management-ideologier uttrycker ett särskilt och nödvändigt krav att försvara eller lägga dimridåer kring makten hos dem i vars intresse arbetet är kontrollerat. Ideologier om arbete är å andra sidan i första hand riktade gentemot underordnade. Dessa ideologiers funktion är att förklara den underordnades relativa position och att påverka hans föreställningar och beteende i anslutning till hans arbetsuppgifter och arbetssituation. En ideologi om arbete är ett försvar för underlydnad och den förutsätter en management-ideologi, vilken den är beroende av." (Anthony, 1977:2—3)

Anthony noterar att överföringen av makt och kontroll från kapitalägare till företagsledare innebär att legitimeringsfrågan får en ny betydelse,

och att nya möjligheter öppnar sig för företagsledarna. Dessa kan i ökad utsträckning hävda att deras auktoritet som företagsledning grundar sig på deras underordnades samtycke. Detta fordrar två förutsättningar (ibid, s 248):

1. Spridning av tesen att bossen är död, att kapitalismen har upphört, eftersom makt baserad på ägande knappast kan delas av dem som inte äger något.
2. Ett etablerande av en företagslednings-auktoritet byggt på samtycke från de underordnade. Detta kräver ett visst införande av företagsdemokrati.

Anthony talar om "direktörism" (managerialism) som ett speciellt fenomen med betydande legitimerande poänger för företagsledningar. Med "direktörism" avses en föreställning att kapitalisterna ersatts av företagsledare som styrande skikt. Han menar att "direktörism" kanske inte i första hand är resultatet av objektiva förändringar ifråga om kontrollen över företag, utan till stor del handlar om förändringar på föreställningsplanet. Förändringarna är en följd av ideologiska behov.

Organisationsteori och ideologi

Till skillnad från många andra akademiska discipliner är organisationsteorin något som är av betydande relevans för praxis i samhälle, näringsliv och arbetsliv. Universitetsutbildning, kurser, seminarier och böcker om organisationsteori har betydelse för föreställningar och tänkande om ekonomi, arbetsliv och ytterst om den rådande samhällsordningen.

Det organisationsteoretiska tänkandet kan t o m förväntas ha en relativt stor betydelse ifråga om ideologier som legitimerar managementperspektivet och de värderingar som ligger till grund för detta. Därigenom påverkar man naturligtvis även den förhärskande ordningen i företag och samhälle.

Denna påverkan sker framförallt på följande sätt:

1. Den fyller en central funktion i socialisationsprocessen av (blivande) företagsledare och andra högre befattningshavare i företag samt i viss utsträckning även för andra yrkeskategorier som på något sätt

kommer i kontakt med företagsekonomiskt tänkande som t ex vissa tjänstemän, fackföreningsfunktionärer och ekonomi-studenter. Via dessa influeras sedan andra kategorier anställda i företag.

2. Den bidrar till att i arbetsliv och samhälle föra fram, skapa och vidmakthålla föreställningar om hur organisationer fungerar och bör fungera; samt avleder kritik mot den rådande ekonomiska och politiska ordningen. Den dominerande organisationsteorin bidrar till att hjälpa företagsledare att slipa sina argument och föra fram subtila och taktiskt riktiga tankegångar för att i förhandlingar, allmänna debatter osv nå sina mål (Anthony, 1977).

Organisationsteorins ideologiska funktioner fullföljs dels genom val av övergripande ansats, perspektivval och sätt att definiera verkligheten, dels genom att behandla problematiska förhållanden på ett sätt som eliminerar eller reducerar "störande" eller oppositionella tankar. Den första aspekten rör alltså organisationsteorins allmänna inriktning och kan följaktligen diskuteras på ett ganska generellt plan, medan den senare aspekten lämpligtvis analyseras med utgångspunkt från konkreta texter. Jag börjar här med att granska några allmänna synpunkter och övergår i nästa avsnitt till att påvisa en ideologisk slagsida i några organisationsteoretiska skrifter.

Zey-Ferrell (1982) kritiserar den dominerande organisationsteorin för att ensidigt utgå från en enda form av organisatorisk rationalitet, nämligen den teknologiska och instrumentella variant som det dominerande skiktet företräder. Denna anses okritiskt gälla för och innefatta den totala organisationen. Därigenom ifrågasätts inte status quo, maktstrukturen eller fördelningen av belöningar inom organisationen. Zey-Ferrell betonar att det tvärtom existerar olika intressen och olika rationaliteter i organisationer och frågar varför organisationsforskarna drivit idén om *en* rationalitet. Hon besvarar själv frågan genom att påpeka att föreställningen om en organisatorisk rationalitet tjänar företagsledarnas och administratörernas intressen av att organisationer framstår som rationella, adaptiva, målrationella system av frivilliga, väl behandlade arbetare och ansvarsställande företagsledare. Dominans, tvång, manipulation och förtryck av grupper analyseras sällan. Istället betonas att organisationer är fria från konflikter och strävar mot gemensamma mål och intressen. (Detta tas upp mer utförligt i kapitel 9.)

Likartade aspekter framförs av Sjöstrand (1978). Han påpekar att det i företag och andra organisationer ej existerar någon entydig, "objektivt riktig" bild av verksamheten. Istället pågår kontinuerligt en konkurrens mellan individer, grupper och intressen om att etablera en viss syn på organisationen som den riktiga och styrande. Den "segrande" organisationssynen påverkar normer och agerande. Den organisationsbild som normalt blir dominerande är den som innefattas av företagsledningen. Dessa har resurserna att driva igenom sin definition av den organisatoriska verkligheten. Den organisationsteoretiska forskningen kan sägas utgöra en resurs för företagsledningen för att driva igenom sin bild av organisationen. Företagsekonomi och organisationsteori bygger nämligen till stor del på företagsledarnas synsätt och erfarenheter:

"Särskilt inom företagsekonomi har forskningen i huvudsak medverkat i systematisering och spridning av dessa erfarenheter. Organisationsteorin kan idag till stor del ses som en kodifiering av vissa (ledande aktörs) erfarenheter i organisationer. Det är de resursstarka (position, erfarenhet, kunskap etc) som definierat vilka problem som är de viktigaste . . ." (Ibid, s 36)

Även om Sjöstrand är mera försiktig i sina slutsatser, stöder hans analys Zey-Ferrells kritik. Organisationsteorin betraktar den organisatoriska verkligheten utifrån ett visst perspektiv, nämligen företagsledningens. Denna ensidiga ansats innebär att vissa aspekter, förhållanden och värderingar ses som betydelsefulla och relevanta som vägledning för praxis, medan andra inte behandlas alls eller omdefinieras så att de överensstämmer med företagsledningsperspektivet. Braverman illustrerar det sistnämnda:

"De problem de (organisationsteoretikerna) sysslar med är *företagsledningens* problem och de rör främst arbetarnas missnöje och vantrivsel uttryckt i hög frånvaro, stor personalomsättning, opposition mot den fastställda arbetstakten, bristande arbetsengagemang, försumlighet, gruppmaskning och öppen fientlighet gentemot ledningen. Det är inte arbetarnas fortskridande degradering som utgör huvudproblemet . . . vad som för dem ter sig som de egentliga svårigheterna är arbetarnas medvetna och omedvetna reaktioner på denna degradering." (Braverman, 1974:125—126)

Delar av organisationsteorin bidrar således till att människans alienation i arbete och organisation formuleras som primärt ett tekniskt-administrativt problem och inte som det problem det faktiskt är. Genom att ensidigt företräda management-perspektivet och — därigenom — företagsledarnas intressen, samt negligera problematiska förhållanden som ej är i linje med detta, framställs den av de dominerande intressena företrädade rationaliteten som given, självklar och oproblematisk.

Detta är en naturlig och kanske ofrånkomlig följd av att majoriteten forskare och författare inom den organisationsteoretiska disciplinen vänder sig primärt till företagsledare, studenter m fl som delar eller förväntas komma att ansluta sig till management-perspektivet. För att nå yrkesmässig framgång och goda inkomster är det viktigt att inränga sina attityder under de grundläggande management-värderingarna.⁵

Organisationsteoretikernas acceptering och reproducerande av management-värderingarna motiverar naturligtvis inte slutsatsen att dessa skulle vara något slags "mutkolvar". I likhet med det stora flertalet yrkesgrupper delar organisationsteoretikerna förmodligen de i samhälle och näringsliv förhärskande normerna och är följaktligen, medvetet eller omedvetet, benägna att sprida och stödja dessa. Vad jag i denna studie bl a söker visa är att en av organisationsteoretikernas funktioner — vid sidan av de mer "neutrala" kunskapsutvecklande funktionerna — är just att stödja och sprida idéer och föreställningar som reproducerar den bestående ordningen i samhälle, företag och arbetsliv.

Organisationsteori och ideologi: några exempel

Jag skall nu övergå till att ge några konkreta illustrationer till hur ideologiska funktioner präglar organisationsteoretiska framställningar. Jag skall huvudsakligen utgå från tre välkända och vitt spridda böcker skrivna av tre av de senaste decenniernas mest framträdande organisations-teoretiker: Herbert Simon, Peter Drucker och Edgar Schein. Ett skäl till varför jag behandlar dessa böcker är just att författarna tillhör den tongivande toppen inom de senaste decenniernas organisationsteori. De är sinsemellan ganska olika.

Simon och rutinisering

Simon (1965) har jag tidigare diskuterat i kapitel 2. Jag skall här endast kortfattat ta upp ytterligare en aspekt.

Simon menar att utvecklingen inom organisationer går i riktning mot allt mer programmering och rutinisering av arbetsuppgifter. Enligt Simon gäller detta alla nivåer, inklusive företagsledningsnivån. Utifrån de arbetslivspsykologiska forskningsresultaten (genomgångna i kapitel 3) kan man dra slutsatsen att låg tillfredsställelse, alienation och andra psykosociala problem följer av en sådan utveckling. Icke desto mindre hävdar Simon att det snarare är motsatsen som är fallet:

"I praktiskt taget alla diskussioner om rutin är det underförstått att varje ökning av ett arbetes rutiniseringsgrad minskar arbetstillfredsställelsen och försämrar arbetarnas möjligheter till utveckling och självförverkligande. För det första finns det inget empiriskt stöd för en sådan förutsättning och för det andra antyder flyktiga observationer av vår omvärld t o m att den är felaktig . . . En fullständigt ostrukturerad situation . . . är för de flesta människor en pina. Rutinen blir en välkommen tillflykt." (Simon, 1965:106, jfr kap 2, s 49—52.)

Simon har naturligtvis rätt såtillvida att det säkert finns arbeten där bristen på rutin kan medföra problem för individen. Detta är trivalt att konstatera. Generellt sett är emellertid den utsträckning i vilken arbetsvillkoren är hårt rutiniserade det stora problemet i arbetslivet. Simon ser framför sig en kraftig, generell tendens mot ytterligare rutinisering av arbetsinnehållet. Det duger inte att bortförklara de negativa konsekvenserna i denna utveckling för det stora flertalet anställda genom att peka på att en total brist på rutin också kan vara ett problem.

Vad är Simons syfte med denna argumentation? Möjligen är det att utan sakligt stöd avvärja kritik mot en utveckling av människors arbetsvillkor som det finns all anledning för att vara kritisk mot och orolig inför, och som det faktiskt redan år 1965 fanns en hel del kunskap om. Han bidrar därigenom till en skönmålning av verkligheten som kan ses som ett försök att bidra till den rådande sociala ordningen.

Drucker och företagsledningars betydelse

Druckers bok (1973) heter på svenska *Organisation, ledning, ansvar* och har den något pretentiösa undertiteln "Handboken för beslutsfattare".

Av störst intresse i detta sammanhang är att författaren ägnar en stor del av utrymmet i boken till att utan egentlig argumentation hävda och

gång på gång upprepa en tes om den oerhörda betydelse och de kapaciteter som moderna organisationsledningar har. Några utdrag ur boken får illustrera detta:

"... det är organisationsledning och organisationsledare på alla nivåer som får institutionerna att fungera. Prestationsdugliga och ansvariga organisationsledningar är alternativet till godtycke och vårt enda skydd mot det." (Drucker, 1973:7)

"Organisationsledning har snabbt blivit den centrala resursen i industriländerna och det grundläggande behovet i utvecklingsländerna." (Ibid, s 30)

"Företagsledningarna har väl fullgjort sina uppgifter inom det område som är deras, dvs inom den ekonomiska sfären. *De* har försörjt människorna med ekonomiska nyttigheter i en utsträckning som var otänkbar för generationerna kring sekelskiftet. Och *de* har gjort det trots världskrig, depressioner och diktaturer." (Ibid, s 19, min kursivering)

"Alla affärsföretag har tillgång till i stort sett samma resurser. Bortsett från de sällsynta fall då det föreligger ett monopol finns det bara en sak som skiljer det ena affärsföretaget från det andra, nämligen kapaciteten hos ledningen på alla nivåer. Det är en regel som gäller på alla aktivitetsområden. Och måttet på denna avgörande faktor ger produktiviteten . . ." (Ibid, s 89)

... faktum kvarstår att det moderna samhället inte förfogar över någon annan grupp än organisationsledarnas som är i stånd att ta över det sociala ansvaret. Om inte chefsskiktet i våra stora institutioner, och särskilt i affärsföretagen, axlar ansvaret för det allmänna bästa kommer ingen annan att göra det." (Ibid, s 236)

Drucker understryker således mycket kraftigt företagsledningarnas betydelse. Ett av hans centrala budskap är att "alternativet till en oberoende, ja, en 'privat' organisationsledning" är "en totalitär, monolitisk struktur", "en grotesk ordning" (Ibid, s 499)

Druckers framställning kan tyckas extrem och kraftigt överdriven. En okritiskt inställd läsare uppfattar dock förmodligen inte boken på

detta sätt — i all synnerhet kan den tänkas appellera till ledare och blivande sådana. Någon för dessa kategorier mer smickrande framställning är svår att tänka sig.

Men bokens för management-perspektivet och -intressena uppenbara ideologiska poänger inrymmer också vissa problem. Utifrån Druckers framställning torde det vara rimligt att fråga sig om inte företagsledning har (alltför) stor makt? En kategori av sådan oerhörd betydelse, som åstadkommit så mycket — har inte den en betydande makt? Detta förnekar emellertid Drucker:

”Ingen företagsledning har makt, den har bara ansvar, och av ansvar har den rätt och plikt att kräva just så mycket som den behöver för att fullgöra sina ledningsuppgifter. Men inte ett uns mera.” (Ibid, s 223)

Detta är ett orimligt påstående. Företagsledningars altruism får nog anses vara ganska begränsad. Man behöver inte vara marxist eller cyniker för att räkna med att företagsledare också använder sin position för att främja sina egna intressen och mål (Galbraith, 1967; Rhenman, 1974; Perrow, 1979).

Druckers framställning utgör en utmärkt illustration till följande resonemang av Gouldner. Gouldner menar att det är viktigt för den sociala ordningens upprätthållande att

”... samhället uppfattas vara styrt av kompetenta individer som, valda eller inte, inte utmärks av själviska och i synnerhet inte av korrumperade intressen... Alla dessa föreställningar om hur systemet fungerar hjälper systemet att fungera. Om människorna inte innefattar denna typ av föreställningar skulle systemets legitimitet bli lidande.” (Gouldner, 1976:276)

För att idén om företagsledningens ”objektiva funktion” — eller, för att uttrycka samma tes något mjukare, att företagsledningen fungerar som medlare och koordinator mellan olika intressenter — skall kunna utnyttjas fullt ut i ideologiskt hänseende, är det viktigt att kapitalägarnas inflytande över företagsledandet *framställs* som begränsat. Drucker ger sitt bidrag här till:

”Vi vet vidare att organisationsledningen är oberoende av ägande, rang och finansiell makt. Det är en objektiv funktion och dess grund måste vara ansvar för prestanda. Den är professionell. Det är numera oväsentligt om högste organisationsledaren också är ägare. Om detta är fallet så är det ändå ovidkommande för hans funktion, som är att vara organisationsledare.”

Jag vill inte hävda att Drucker här har fel, åtminstone inte helt och hållet. En likartad uppfattning delas av många, även av marxister som Baran & Sweezy (1966). Icke desto mindre är det tveksamt om denna tes kan föras så långt som att det skulle vara ”oväsentligt om högsta organisationsledaren också är ägare.”⁶ Oavsett hur det i realiteten förhåller sig är frågan, vilket jag påpekade i föregående avsnitt, av stor relevans ur en ideologisk aspekt.

Druckers bok innehåller naturligtvis mycket annat än påståenden och resonemang som glorifierar management-funktionen och företagsledarekåren. Drucker tar också upp en hel del andra arbetspsykologiska och organisationsteoretiska aspekter, allt från motivationsteori till strategisk planering. Den som utifrån en på förhand välvillig och okritisk inställning till boken läser den, lär dock få sina positiva föreställningar om den rådande sociala ordningen i företag förstärkta och sina eventuella tvivel angående de värderingar, målsättningar och maktförhållanden som nu är förhärskande i näringslivet försvagade.

Makt och altruism

Drucker är inte ensam om att framställa frågan om makt och drivande av egenintresse på det sätt som ovan påvisats. I en artikel med titeln ”Power is the great motivator” förmedlar McClelland & Burnham (1976) liknande föreställningar. Dessa författare studerade företagsledare som deltog i sk ”management workshops” och kom fram till slutsatsen att bra högre chefer måste ha ett stort ”behov” av makt (need of power), dvs en stark vilja att påverka individer. Detta maktintresse bör vara större än behovet att vara omtyckt av folk. McClelland & Burnham hävdar att 73—80 % av de effektiva cheferna hade ett starkare behov av makt än av att vara omtyckt medan endast 10—22 % av de mindre duktiga cheferna var mer intresserade av makt än att vara omtyckt. Något av innebörden i de begrepp och det synsätt som uttrycks i artikeln illustreras av följande citat:

"Chefen med ett starkt behov av att vara omtyckt är den som vill stå på god fot med alla och är därför också den som mest sannolikt gör undantag ifråga om individuella behov. Om en manlig anställd frågar efter ledighet för att stanna hemma hos sin sjuka fru för att se efter henne och barnen, så håller den känslösamme ('affirmativa') chefen med utan eftertanke eftersom han tycker synd om mannen och håller med om att hans familj behöver honom." (Ibid, s 103)

Denna typ av ställningstagande ifråga om hänsyn till den enskilde anställdes behov utmärker således den "dålige" chefen. Nu frågar sig emellertid McClelland & Burnham om inte deras upptäcker är en smula alarmerande. Är det så att den gode chefen är den som söker efter makt och inte alls är intresserad av andra människors behov? frågar man sig. Nej, svarar de ty

"Framförallt är den duktige chefens maktmotivation inte orienterad mot personlig upphöjning men gentemot den institution för vilken han eller hon tjänar." (Ibid, s 103)

McClelland & Burnham tycker sig nämligen finna att duktiga chefer är väl kontrollerade när det gäller snävt egoistiska motiv. De önskar "att tjäna andra" och utöva en "altruistisk" maktutövning. Duktiga företagsledare beskrivs således som maktlystna altruister. I likhet med Drucker framställer McClelland & Burnham ledarskapsproblemet på ett sätt som försvarar och stödjer elitistiska värderingar. Ett effektivt ledarskap fordrar individer som strävar efter makt — individer som inte har denna motivativa orientering är dåliga företagsledare. Denna maktsträvan har dock en närmast altruistisk prägel, vilket gör den oproblematisk enligt den refererade artikeln.

McClelland & Burnhams resonemang är naturligtvis inte fritt från invändningar. För det första kan man utifrån idén om altruism ifrågasätta grundantagandet att makt är den stora motivatorn. "Önskan att tjäna andra", snarare än maktinnehavet i sig, borde ju utifrån McClelland & Burnhams diskussion vara det övergripande målet och källan för motivationen, medan makten närmast är ett instrument för att uppnå detta.

För det andra så frågar man sig vad som är den precisa innebörden i att "tjäna andra" eller "tjäna institutionen ifråga". Ett tjänande av institutionen torde väl främst stå för de människor som är förknippade

med denna. Man kunde ju förvänta sig att de duktiga chefernas altruistiska strävanden i första hand skulle innefatta deras underlydande men så är inte fallet. De duktiga, maktorienterade, altruistiska cheferna låter sig ju inte särskilt mycket påverkas av personalens individuella behov (jfr exemplet med mannen med sjuk fru ovan). Altruismen gäller således andra kategorier än de underlydande. Att det skulle vara andra "intressenter" i företaget som t ex konsumenterna eller befolkningen i den kommun i vilken företaget betalar skatt förefaller inte troligt. Återstår då alltså de högre skikten i företaget, dvs högre chefer, företagsledning och kapitalägare. Är detta kanske innebörden i att "tjäna institutionen"? Eftersom ett tjänande av deras intressen antagligen också innebär att den egna ställningen, chanserna för befordran etc stärks, verkar det en smula godtyckligt att beskriva riktningen i duktiga chefers maktorientering som "altruistisk", vilket alltså de facto McClelland & Burnham gör. Den egentliga innebörden i vad dessa författare beskriver på detta sätt är väl närmast en maktinriktning som inte tar sig uttryck i form av maktfullkomlighet, renodlat förtryck av andra, sexuell exploatering etc, utan snarare fungerar inom institutionella ramar i socialt acceptabla former. Här finns också en koppling mellan egenintresse och det inom institutionen dominerande intresset, vilket gör att maktorienteringen ifråga är institutionellt motiverad och förenlig med de institutionellt dominerande målen. McClelland & Burnhams formulering av maktorienteringen som "altruistisk", dvs inriktad på att tjäna andra, framstår följaktligen som teoretiskt omotiverad och slutsatsen att framställningssättet på denna punkt snarare betingas av ideologiska/legitimitetsorienterade övertåganden än av strikt teoretiska sådana förefaller rimlig.

Om normer i företagsledningslitteraturen

Analyserna av Druckers samt McClelland & Burnhams texter visar hur modernt företagsledningsarbete framställs på ett skönmålande, ja närmast glorifierande sätt. Jag anser att detta bör förstås primärt utifrån studiernas ideologiska funktioner.

Även författare som inte har en sådan ansats noterar emellertid vissa besynnerligheter i litteraturen om företagsledning och företagsledares arbete. Forsblad (1978) karaktäriserar exempelvis den ansats som dominerar litteraturen inom området på följande sätt:

”I stor utsträckning utelämnas beskrivningar av företagsledares arbetsbetingelser. Den oftast abstrakta framställningen, kombinerad med uppbyggelseinslag, förstärker inriktningen på önskvärda snarare än faktiska förhållanden. Detta medför att företagsledarpositionens möjligheter överbetonas, samtidigt som man bortser från många av de begränsningar arbetssituationen innehåller.” (s 162)

Laurent (1979) menar att organisationslitteraturen konsekvent har betonat chefsperspektivet, framhävt ledarskap och de överordnades aspekter, samt nonchalerat de underordnades perspektiv. Litteraturen är full av analyser, beskrivningar och föreskrifter om hur man skall leda och styra folk, men den säger mycket litet om hur det är att vara ledd och styrd och hur man som underlydande skall handskas med överordnade. Laurent påpekar att utbildning i företagspolicy, organisatorisk design och beteendevetenskap ensidigt vänder sig

”... till den stora arkitekten som har att skapa det organisatoriska livsrummet för andra.” (s 17)

Laurent betonar att inte bara alla anställda på lägre organisatoriska nivåer, utan även så gott som samtliga chefer, är underlydande och menar att även underlydandeskapet kräver ett seriöst beaktande. Ledarskap skulle förlora sin mening om aspekten underlydande försvann. Underlydande har dock normalt kategoriserats och behandlats som en ”beroende” variabel. Laurent ställer frågan varför det existerar en sådan obalans mellan ledarskap och underlydandeskap i studiet av företagsledning och menar att obalansen kan förklaras med det faktum att chefskap och dominans för det mesta i vårt samhälle associeras med prestige och social status, medan positionen som underordnad knappast förknippas med dessa attribut. Laurent sammanfattar sin analys med påståendet att:

”... dominans, i dess socialt acceptabla form av ledarskap, är den förhärskande kulturella ideologin bland praktiserande ledare, forskare och utbildare.” (Ibid, s 19)

Den organisationsteoretiska litteraturen uttrycker således elitistiska värderingar och förstärker därigenom en praktik uppbyggd kring elitism

och dominans. Hur detta konkret sker illustrerades av analysen av Druckers och McClelland & Burnhams texter.

Denna typ av ideologi motverkar organisations- och arbetsförhållanden uppbyggda kring humanistiska och participativa idéer. Dominans och elitism är nära relaterade till en hierarkisk organisationsstruktur och en centralisering av makt och inflytande. Organisationslitteraturen förstärker och legitimerar därigenom en organisationskultur, som är mer förenlig med auktoritära former för arbetsorganisation (som tex Taylorismen) än med humanistiska, participativa organisationsformer.

Schein, organisationer och de anställdas behov

Medan den ideologiska och legitimerande funktionen av den förhärskande sociala ordningen är ganska tydlig och lätt att identifiera hos tex Simon och Drucker, så är den inte lika klart urskiljbar hos Schein (1980).

Icke desto mindre framträder en verklighetsbeskrivning med klara ideologiska poänger tydligt hos Schein på vissa ställen, tex uttrycker han sig så här:

”... Hur kan interna miljöer skapas så att organisationsmedlemmar kan utveckla sina egna kapaciteter när det finns en snabbt föränderlig teknologi som kräver en stor adaptiv förmåga från organisationens sida? Det grundläggande antagandet är att om inte sådan personlig utveckling äger rum, så kommer inte organisationen att vara beredd att effektivt handskas med en oförutsägbart, föränderlig extern miljö.” (Schein, 1980:7)

”... affärer och industrier har blivit mer komplexa och mer beroende av högkvalificerade prestationer från både företagsledare och arbetare.” (Ibid, s 47)

Schein behandlar här företagsledare och arbetare på i princip samma sätt. Han menar att det är viktigt för företag att båda kategorierna utför högkvalitativa prestationer och antyder att trenden går i denna riktning, samt att organisationer måste söka stimulera personlig växt hos samtliga anställda. Därmed antyder Schein förhållanden och en utvecklingstrend som åtminstone delvis får ses som en skönmålning av verkligheten.⁷

Även om man bara i viss mån accepterar Bravermans tes, och i denna

riktning pekar det empiriska material som jag refererade i kapitel 2, ter det sig svårt att som Schein utan argumentation hävda att den generella tendensen skulle vara att organisationer påverkar sina anställda i riktning mot stimulans av personlig växt och "high-qualitative performance". Som jag tidigare i uppsatsen sökt påvisa, är företagsledningens intresse för och behov av personlig växt och hög-kvalitativa prestationer högst olika för personal på högre nivåer och för anställda med sonderdelat och dekvalificerat arbetsinnehåll.

Schein framför inte några data som ger belägg för hans resonemang. Han bara påstår att så är fallet — i en kontext som inte stimulerar läsaren till reflektion över om utsagorna verkligen är rimliga.

Den bild Scheins bok målar upp av dagens organisationer, och förhållandet mellan dessa och de individer som är verksamma i dem, är mycket positiv. Han ger sken av att samma positiva trend mot "high-quality performance" generellt sett kännetecknar såväl företagsledares som arbetares arbetssituation. De problem som idag kan finnas tycks enligt Schein kunna lösas utan några intressent-konflikter utifrån vad som är effektivt på lång sikt:

"Om organisationen är genuint angelägen om att bygga upp effektivitet på lång sikt, är det då inte nödvändigt att utveckla ett system för att ta tillvara anställda på ett sätt som gör att dessa känner sig önskade, trygga, meningsfullt engagerade i sina arbeten och positivt engagerade i organisationens mål? Vad mera är, måste den inte i sitt karriärsutvecklingssystem bygga in ansvarstagande för genuin psykologisk växt i syfte att försäkra sig om den flexibilitet och kreativitet som kan behövas i framtiden?" (Ibid, s 249)

Schein framför här sitt budskap i form av frågor. Strikt sett *påstår* han inte att den långsiktiga effektiviteten innebär att folk känner att de har meningsfulla jobb och att de är positivt engagerade för organisationens mål. Frågorna är dock retoriska. Schein antyder att den långsiktiga företagsekonomiska effektiviteten går hand i hand med och t o m kräver "genuin psykologisk växt" hos personalen.

I en artikel, femton år äldre än Scheins bok, formulerar Slater & Ben- nis (1964) på ett mera reservationslöst sätt ett budskap likartat Scheins. "Democracy is inevitable" lyder artikelns rubrik, och denna fångar väl in vad artikeln uttrycker. Demokrati är ofrånkomligt om organisationer

skall kunna överleva, heter det. Scheins mera garderade och försiktiga framställning jämfört med Slater & Bennis ger en antydning om att företrädarna för tesen om den oundvikliga demokratin har tvingats att backa något i sin syn på den bestämda relationen mellan organisatorisk effektivitet och demokrati. Den "oundvikliga demokratin" tycks i hög grad låta vänta på sig.

Kommentar till Simon, Drucker och Schein

De refererade skrifterna är skrivna av författare med mycket hög status inom företagsledarkretsar. Böckerna har lästs av ett stort antal personer varav många innehar viktiga positioner i näringsliv och offentlig förvaltning. Efter att ha läst dessa och andra böcker med liknande innehåll kan man anta att läsaren känner sig styrkt i sina antaganden om den rådande ordningens vishet och oproblematiske karaktär och lugnad i vissa frågor där han kanske hyst tvivel.

Om Simon, Drucker och Schein m fl lyckas med detta, har de fullföljt en ideologisk mission och bidragit till att legitimera de rådande förhållandena och maktrelationerna i företag och arbetsliv.

Pluralistisk organisationsteori

Den ovan genomförda analysen av ideologiska inslag i organisationsteorin har framförallt tagit upp studier med relativt tydliga ideologiska inslag. Sådana tycks dock inte vara ovanliga — enligt Laurent (1979) och Zey-Ferrell (1982) är de regel snarare än undantag. Under senare tid har emellertid pluralistiska föreställningar om företagsledande och organisationers fungerande influerat viss organisationsteori. Med pluralism avses att det finns flera olika grupperingar med delvis motstridiga intressen. För en allmän genomgång och kritisk diskussion av pluralistiska idéer i organisationsteorin, se t ex Burrell & Morgan (1979:202—217). Resultatet av det pluralistiska perspektivets inflytande har blivit att en del studier presenterar en något mer nyanserad bild av motsättningar och problematiska förhållanden i organisationer.

Det är därför betydligt svårare att påvisa ideologiska moment i pluralistiskt inspirerad organisationsteori, än i den ovan diskuterade elitistiska konfliktblinda traditionen. Jag skall emellertid göra ett försök att visa på den ideologiska slagsidan i en specifik organisationsteoretisk text som utifrån en pluralistisk ståndpunkt tar upp den motsättning

mellan humanistiska värden och effektivitetstänkande som jag menar utgör en grundläggande motsättning.

Sjöstrand (1978) talar i sin artikel om två perspektiv på organisationer: "perspektivet utifrån" och "perspektivet inifrån". Sjöstrand definierar perspektiven utifrån språket. Vanliga begrepp i utifrån-perspektivet är affärsidé, verksamhetsmiljö, intressant, specifik konkurrens, strategi, produkt-marknadsbild och teknologisk utveckling. Detta perspektiv förmedlas främst av företagsledningar och dem närliggande grupper. Sjöstrand nämner inte begrepp av typ personalomsättning och motivationsproblem, men dessa hör såvitt jag kan förstå också hemma inom utifrån-perspektivet.

Detta perspektivs traditionella dominans har dock under senare år i allt större utsträckning ifrågasatts i och med att inifrån-perspektivet börjat få mera resursstarka förmedlare, främst i form av fackliga organisationer. Detta perspektiv kan illustreras med hjälp av termer och begrepp som arbetets värde, makt, arbetsrätt, kollektiv, engagemang, självbestämmande samt arbets- och livskvalitet.

Med referens till Frankfurtskolan och de metateoretiska utgångspunkterna för mitt arbete kan dessa respektive språkbruk relateras till den teknologiska rationaliteten respektive det praktiska förnuftet. Tesen i min skrift är att dessa typer av rationalitet står i en grundläggande motsättning till varandra. En annan viktig tes är att teoretiska ansatser som framställer denna motsättning som överbryggbar och oproblematisk fullföljer ideologiska och legitimerande funktioner.

Sjöstrand ser dock inte förhållandet mellan de två perspektiven på detta sätt. Hans synsätt är pluralistens, inte konfliktteoretikerns. För honom är inifrån-perspektivet främst en komplettering av det traditionellt dominerande perspektivet. De olika perspektiven och förmedlarna av desamma kan samsas i en pluralistisk kontext. Jag menar emellertid att detta framställningssätt är problematiskt.

Såvitt jag kan förstå fordrar en pluralistisk föreställningsram om förhållandet mellan olika perspektiv (intressen) att bl a de två följande förutsättningarna är uppfyllda:

- Att intressena ifråga genom förhandlingar och kompromisser åtminstone hjälpligt kan jämkas samman, utan att något av intressena (perspektiven) blir alltför styvmoderligt behandlat. Detta innebär alltså att intressena måste ha ett någotsånär likvärdigt inflytande.

- Att intressena (perspektiven) är fler än två.

Om man endast kan tala om två intressen (perspektiv) varav det ena har ett ringa inflytande är det knappast rimligt att utnyttja en pluralistisk referensram.

Jag vill hävda att de intressen som Sjöstrand beskriver som utifrån- respektive inifrån-perspektivet inte kan jämkas samman till någon slags rimlig kompromiss inom ramen för det kapitalistiska ekonomiska systemet. Det är svårt att tänka sig att aspekterna arbetets mening, människans behov, livskvalitet och självbestämmande kan ha ett inflytande likvärdigt aspekter av typ affärsidé och teknologisk utveckling i ett arbetsliv kännetecknat av konkurrens och ofta av kortsiktig vinstmaximering. De båda typerna av intressen kan därför endast i begränsad utsträckning integreras. Företag som måste uppvisa hög effektivitet på en marknad har inte mer än marginellt utrymme att låta det humanistiska, personalorienterade inifrån-perspektivet inkräkta på det traditionellt dominerande marknads-, teknologi- och effektivitets-orienterade perspektivet. Det eventuella utrymme som ändå kan finnas för integration av perspektiven är naturligtvis detsamma som den "humanistiska" organisationsteorin (McGregor, Schein m fl) fokuserar på. Den kritik jag tidigare riktat mot denna är naturligtvis relevant även i en bedömning av Sjöstrands framställning.

Den andra förutsättningen går ut på att man måste se fler än två centrala intressen för att ett pluralistiskt perspektiv skall vara hållbart. Kännetecknande för pluralistteoretiker tycks vara att de söker finna så många olika sociala grupper som möjligt att hänföra till företags intressenter. Det pluralistiska synsättet kan ses som en speciell variant av konsensus-föreställningen, vars främsta konkurrent på den intellektuella arenan är den marxistiska konfliktsynen. För att visa orimligheten i teorin om den grundläggande, allt annat överskuggande konflikten mellan arbete och kapital, är det naturligtvis av godo ju fler intressentkategorier än dessa två dominerande, dvs arbetare och kapitalägare/företagsledningar, som kan föras fram. Trovärdigheten hos pluralismen ligger således till stor del i om man kan påvisa att motsättningar, oenighet och problem ej enbart eller ens i någon väsentlig utsträckning är fråga om en konflikt mellan arbete- och kapitalperspektiven. Man förnekar naturligtvis dock inte att det kan existera vissa konflikter mellan dessa.

I Sjöstrands framställning hamnar man dock ytterst nära en grundläggande motsättning mellan två intressen eller perspektiv — dvs som svarar mot mina begrepp teknologisk rationalitet och praktiskt förnuft. Dessa perspektiv har betydande likheter med kapital- och arbete-intressena, även om vissa skillnader föreligger (jfr Björkman & Lundkvist, 1981 kap 3). Sjöstrand söker dock upprätthålla pluralitetssynsättet genom att se inifrån-perspektivet som ett "kompletterande" perspektiv, företrätt av flera kategorier. Det är också oklart om inifrån-perspektivet utgör ett eller flera perspektiv — Sjöstrand talar om kompletterande perspektiv såväl i singularisform ("perspektivet inifrån") som i pluralis ("nya perspektiv"). Eftersom han inte gör några distinktioner som möjliggör särskiljandet av några olika (del-)perspektiv inom det nya, så tolkar jag det som om det är fråga om ett, någotsånär sammanhängande perspektiv.

Sjöstrand hävdar dock uttryckligen att perspektivet har flera olika slags bärare. Följande intressenter ligger enligt honom bakom framförandet av inifrån-perspektivet som komplettering av eller alternativ till det traditionellt dominerande perspektivet:

- fackliga organisationer som söker medbestämmande och ansvar.
- företagsfolk som förespråkar "decentralisering", typ införande av divisioner och resultatenheter.
- intressenter som förespråkar grupporganisation.

Utifrån dessa exempel drar Sjöstrand slutsatsen att "bärarna av dessa 'nya' perspektiv har således olika rötter" (Ibid, s 39). Men denna slutsats håller inte riktigt. Att fackliga organisationer under senare år har börjat förespråka ett nytt perspektiv håller jag med om (även om man inte gör det särskilt kraftfullt). Men att företagsfolk som förespråkar decentralism skulle stå bakom inifrån-perspektivet är knappast troligt. Att dessa, som av Sjöstrand exemplifieras med folk från SAF, verkligen skulle föra fram perspektiv innefattande arbetets värde och mening, människans behov etc som vägledande för organisationers praxis är inte troligt. Det är inte deras jobb. Återstår då företrädarna för olika typer av grupporganisationer. Dessa består främst av de fackliga organisationerna och i någon mån av forskare. Det är tveksamt i vilken utsträckning den senare kategorin bidrar till pluralismen. Dels är några dussin arbetslivs- och organisationsforskare ingen betydelsefull kategori i sam-

manhanget, och dels förespråkar flertalet inom kategorin perspektiv som i stort överensstämmer med traditionell management-uppfattning eller fackliga doktriner och utgör följaktligen inga självständiga, särskilt relevanta tillskott till pluralismen.⁸ Vad som följaktligen utgör kontentan av "bärlaget" bakom det "nya" perspektivet är således fackliga organisationer, främst LO och i någon mån TCO. Att sedan tjänstemannafolket kommit att föra fram perspektiv angående bl a arbetets rätt, värde och mening kan relateras till den dequalificering och proletarisering av arbetssituationen som under senare decennier drabbat stora grupper av lägre tjänstemän. Vad gäller de fackliga organisationerna i relation till inifrån-perspektivet kan man således säga att i stort är det likartade kategorier (arbetare och proletariserade tjänstemän) som vänder sig mot en likartad problematik (utifrån-perspektivets dominans och dess effekter för arbetsförhållandena) med likartade krav och värderingar (arbetets värde etc).

Slutsatsen blir att Sjöstrands analys av kompletterande perspektiv bättre passar in i en konfliktsyn av mer ortodox marxistisk typ (dvs med fokus på klassmotsättningar) eller av den typ som förs fram i denna skrift snarare än i den pluralistiska referensram som Sjöstrand utgår från. Att han ändå väljer denna istället för någon konfliktteori kan tolkas som att ideologiska inslag kommer in i bilden. Åtminstone kan en framställning av motsättningsfyllda perspektiv i organisatorisk praxis som neutraliserar konfliktmomenten i dessa genom tal om kompletterande, pluralistiska perspektiv fylla en ideologisk funktion.

Jag vill dock avslutningsvis än en gång påpeka att den ideologiska belastningen i Sjöstrands analys är relativt ringa. Analysen saknar ej kritiskt tänkande och det vore orättvist att placera den i samma kategori som t ex Simon och Drucker ur ideologikritisk synpunkt. Skälet till att jag tagit upp Sjöstrands artikel är att jag vill komplettera en ideologikritisk analys av organisationsteori som inrymmer ideologi i grövre former med en granskning av en mer nyanserad text, där ändå vissa subtila inslag av ideologi förekommer.

Sammanfattning och slutsatser

Diskussion

Det existerar en motsättning mellan å ena sidan tesen om arbetets utarmning och dequalificering, formulerad av Braverman och andra arbets-

sociologer, och å andra sidan föreställningen om betydelsen och innebörden av socialpsykologisk effektivitet, formulerad av management-orienterade organisationspsykologer och -teoretiker. Genom att beakta organisationshierarkin och de med denna i stort parallellt löpande kvalitetskillnaderna i arbetsinnehållet, kan motsägelsen förstås. De psykologiska problemen är av störst management-intresse på högre hierarkiska nivåer där personalomsättning, frånvaro, lågt engagemang och brist på inre motivation samt andra uttryck för psykiska och sociala missförhållanden, har stor genomslagskraft för organisationens företagsekonomiska effektivitet. För personal på lägre nivåer, vars arbetsinnehåll ofta kännetecknas av en långt driven arbetsdelning och dequalificering, har psykologiska problem mindre omfattande konsekvenser för effektiviteten.

Teknologiska förhållanden, som management-inriktade organisationspsykologer sällan berör, kan också antas innebära begränsningar för hur den psykosociala arbetssituationen kan utformas.

Icke desto mindre reflekterar företrädarna för den management-orienterade organisationsteorin knappast på detta sätt. Istället ges ofta, vilket jag ovan exemplifierat med Scheins bok, skenet av att utvecklingen av arbetslivet går i samma humanistiska banor för såväl företagsledare som arbetare.

Att inte tillerkänna de hierarkiska skillnaderna i företag och andra organisationer någon central betydelse kan antas fylla en ideologisk funktion. Denna är förmodligen ganska viktig för den management-orienterade organisationsteorin, inte minst mot bakgrund av den kritik som arbetslivet utsatts och utsätts för. I synnerhet genom att hänvisa till "effektivitet på lång sikt" är det lätt att argumentera bort en hel del av den grundläggande kritik som kan, och bör, riktas mot den rådande sociala ordningen i arbetslivet. Det är ju ganska svårt att belägga att den "humanism" som ett snävt ekonomiskt effektivitetsorienterat arbetsliv kan generera är begränsad och att ej heller den långsiktiga effektiviteten lär vara tillräckligt incitament för att kunna åstadkomma några avgörande förbättringar inom exempelvis 10 år. Jag har dock i denna bok givit några argument som talar för att denna ståndpunkt är rimlig.

I arbetslivet existerar en rad förhållanden som torde kunna ge upphov till "störande tankar" hos arbetstagaren i mindre privilegierade positioner eller andra som är tveksamma till "management-kulturens" värderingar.

Ett sådant exempel är fördelningen av belöningar i organisationer. Belöningsstrukturen i arbetslivet löper parallellt med organisationshierarkin. I så gott som varje avseende erfar en högre tjänsteman avsevärt bättre belöningar än t ex en rutinarbetare. Den förra har normalt en flerdubbelt högre lön, andra materiella fördelar, ett intressantare jobb, helt andra utvecklingsmöjligheter, högre status och respekt osv. Samtidigt är det uppenbart att rutinarbetarens arbetsinsatser normalt kostar honom betydligt mer; jag tänker då bl a på fysiska hälsorisker, negativa överspridningseffekter och psykisk påfrestning.⁹ I korthet kan man säga att rutinarbetaren lever ett kortare och sämre liv än företagsledaren rent biologiskt sett. Skillnaderna i livskvalitet blir än större när det är fråga om psykiska och sociala aspekter.

Det kan vara svårt att rättfärdiga denna ojämlikhet. (Se t ex Hyman & Brough, 1975 och Galbraith, 1979 för en diskussion av denna fråga.) Visserligen har högre personal ofta mer ansvar och större arbetsbörda än anställda på lägre nivåer, men det verkar som om avsaknad av ansvar och rutinarbetets utarmande effekter på fritiden (via överspridningseffekten) generellt sett är allvarigare problem. Icke desto mindre accepteras i huvudsak den nuvarande fördelningen av belöningar och personliga uppföringar. Det är rimligt att se detta som åtminstone delvis en ideologisk fråga.

Den av Drucker (1973) framförda föreställningen om företagsledningars betydelse kan här kopplas in. Stora belöningar åt personer som har mycket stor betydelse och som har ansvar för livskvaliteten m m framstår som ganska rimligt (eller åtminstone rimligare än om företagsledningars betydelse och goda gärningar var mindre imponerande).

Flertalet författare som behandlar problematiken med social ordning, ideologi och legitimitet uttrycker en kritisk attityd till den rådande ordningen. Det är naturligtvis inte nödvändigt att förhålla sig kritiskt till den nuvarande ordningen för att inse och erkänna ordningens behov av ideologiskt stöd. Även om det nuvarande systemet skulle vara det bästa tänkbara, så råder det onekligen delade meningar om detta. Och så länge risk finns att några tvivlar på att så är fallet, så är det rimligt att de som företräder detta system har intresse av att öka legitimiteten för detta. Denna legitimitet fordrar föreställningar av ideologisk natur för att accepteras. Organisationsteoretiker med management-orientering har här en given och ganska viktig uppgift — att bidra till att managementideologin förstärks. Det finns som sagt organisationsteoretiker med and-

ra utgångspunkter och en mindre ensidig hållning än flertalet med management-perspektiv. Men stora delar av organisationsteorin kan betraktas som producent och reproducent av en ideologi som ytterst bygger på och skapar ett samhälle med teknologisk rationalitet och elitism som tongivande normer.

Ideologi handlar emellertid inte enbart om en okritisk underkastelse under vissa maktstrukturer, normer och rationaliteter. Ideologi kan också ses som en fråga om *kvalificering* (Therborn, 1981). Att socialiseras i en viss ideologi innebär också att kvalificera sig för vissa positioner i vissa sammanhang. Att utföra ett bra arbete fordrar ju bl a vissa attityder. Denna aspekt gör det naturligtvis svårt att tänka sig en management-orienterad organisationsteori "rensad" på påtagliga inslag av ideologi. Man kan kanske uttrycka det som så, att en viktig uppgift för organisationsteorin som kunskapsmässigt hjälpmedel åt företagsledares arbete är att utveckla avancerade och ideologiskt effektiva föreställningar. Det pluralistiska tänkandet i modern organisationsteori kan möjligen förstås på detta sätt:

"... företagsledare har nu av samhällsvetare noga fått lära sig att det är mera realistiskt att se en organisation som 'ett pluralistiskt system eller en koalition av intressen'." (Anthony, 1977:242)

Anthony påpekar att företagsledningars ideologiska agerande numera är effektivare, därför att det har blivit mer avancerat, subtilt och realistiskt. Organisationsteorin har givit bidrag här till, vilket också kan sägas vara dess uppgift som praktisk vetenskap. Management-orienterad organisationsteori skall ju ge en kunskapsmässig bas för effektiv företagsledning inom ramen för en kapitalistisk ekonomi. Effektiv företagsledning fordrar bl a att företagsledare har internaliserat management-ideologin och har förmåga att effektivt producera ideologiska föreställningar bland företagets personal och andra intressenter. Dessa ideologiska aspekter av företagsledandet fordrar givetvis en kunskapsmässig bas och här kommer som sagt organisationsteorin in.

Av min diskussion framgår att åtminstone delar av organisationsteorin innehåller ideologiska inslag som underkastar och kvalificerar individer som den appellerar till för en verksamhet i företag, arbetsliv och ett samhälle präglad av elitism och teknologisk rationalitet. Man kan naturligtvis fråga sig hur markanta dessa inslag är. Utifrån de tre tunga

organisatoriska böcker, dvs Simons, Druckers och Scheins, som jag ovan gått igenom, vill jag hävda att det är betydande. Särskilt vad gäller försvaret för elitistiska förhållanden och värderingar verkar det som om ideologin genomsyrar avsevärda delar av organisationsteorin (jfr Laurent, 1979).

Det verkar dock som om de grövre inslagen av ideologi i organisationsteorin håller på att bli mindre framträdande (jfr Anthonys kommentar ovan). Framväxten av löntagarorienterad arbetslivsforskning och kritisk organisationsteori har bidragit och kan antas bidra till detta i större utsträckning framöver. Samtidigt torde managementkulturens företrädare i allt högre grad tvingas värna om de ideologiska aspekterna i framtiden. En rad skäl, som anförts i kapitlet, pekar i denna riktning. Det är tänkbart att organisationsteorier i framtiden i än högre grad kommer att fylla en ideologisk funktion, som antagligen då kommer att förmedlas på ett subtilt och nyanserat sätt.

Slutsatser

De viktigaste slutsatserna av analysen och diskussionen i detta kapitel är att

- Skillnaden mellan Bravermans och den "humanistiska" organisationsteorins sätt att beskriva verkligheten och de spelregler (tex beträffande effektivitet) som råder i denna kan delvis förklaras utifrån den ideologiska aspekten.
- Avsevärda delar av organisationsteorin fullföljer ideologiska och legitimerande funktioner. Detta sker i första hand genom att
- Vissa organisationsteoretiska arbeten präglas av en verklighetsbeskrivning som delvis är "ideologiskt tillrättalagd" efter de dominerande intressenternas legitimeringsbehov. Denna tillrättaläggning sker bl a genom att det "positiva" betonas (tex de humanistiska förändringar som utvecklingen för med sig), företagsledare och ledarskap heroiseras, och kritiska resultat negligeras. I viss mån utövas även ideologisk inverkan genom att
- Den ideologiska aspekten påverkar också annan, inte direkt ideologiskt belastad, organisationsteori genom att denna inte helt förmår bryta med "ideologins krav". (Framställningen genomsyras i detta fall inte av ideologin, utan denna inverkar snarast som restriktion.)
- Bl a följande sju trender i samhällsutvecklingen kan antas ha ökat fö-

retagsledningarnas behov av ideologier som bidrar till att deras position legitimeras:

1. Det är svårt att ge effektiva sanktioner i komplicerade organisationer.
 2. Oppositionellt agerande kan få stora ekonomiska konsekvenser i teknologiskt avancerade företag.
 3. Arbetets utveckling och den protestantiska arbetsmoralens tillbakagång har medfört en motivationskris.
 4. Fackföreningarna har fått ökad styrka.
 5. Andra värden än de ekonomiska och teknologiska har fått större utbredning i samhället.
 6. Maktfunktionerna har centraliserats.
 7. Svårigheter att upprätthålla ekonomisk tillväxt har inneburit att löne- och konsumtionsökningar som källa till legitimering delvis har fallit bort.
- Ideologiska moment är en viktig del i kvalificerandet av bl a företagsledare och andra dominerande organisatoriska aktörer.

Om tolkningsnivåer

Det kan här vara på sin plats att kortfattat ta upp de tolkningsnivåer som jag i kapitel 1 pekade på som del i min metodansats och knyta an till bl a tolkningarna i detta kapitel. Framställningen i kapitel 5 och 6 rörde i första hand motivations- och organisationsteorier som gör anspråk på att beskriva och förklara vissa centrala aspekter av förhållandet människa — effektivitet — arbetsorganisation. Jag uppehöll mig här på tolkningsnivå 2 (enligt min indelning på s 31 ff). En jämförelse med hur det faktiskt förhåller sig enligt Braverman och andra studier som redovisades i kapitel 2, och som rör tolkningsnivå 1, visar att de "humanistiska" organisationsteorierna innehåller vissa brister och problem. I slutet av kapitel 6 kom jag in på tanken att diskrepansen mellan nivåerna 1 och 2, dvs mellan empirisk nivå och vissa teorier om denna nivå, delvis kan förstås utifrån teoriernas ideologiska funktion. Att man framställer det som om samma organisationsteori gäller för hela organisationen, när det de facto är olika teorier som präglar högre och lägre personals arbetsvillkor, kan således förstås utifrån den ideologiska dimensionen. Det är här fråga om en tolkning på nivå 3 (se ovan s 32). Denna

tolkning leder fram till den ideologikritiska genomgången i kapitel 7, där jag utgår ifrån och i viss utsträckning rör mig på tolkningsnivå 3. Huvudsakligen är dock detta kapitel uppbyggt kring ideologikritiska analyser av organisationstekniska texter, dvs tolkning på nivå 4. I det följande kapitlet skall jag söka att integrera en del resonemang och slutsatser från kapitlen 1—7. Det blir således då fråga om en övergripande tolkningsnivå.

8. Arbetsliv och teknologisk rationalitet

Jag skall i detta kapitel knyta samman de ganska skilda ämnesområden som behandlats i detta arbete. Först emellertid en kortfattad uppsummering av vad som hittills har behandlats: Den genomgång av forskningsrapporter inom disciplinerna arbetssociologi och arbetslivspsykologi som gjorts främst i kapitel 2 och 3 visar att det moderna arbetslivet i vårt land (och i jämförbara länder) i stor utsträckning präglas av arbetsförhållanden som påverkar de anställda i riktning mot psykiska och psykosomatiska besvär, otillfredsställelse etc.

Medan min diskussion i kapitel 2—4 främst utgick från ett arbetstagarperspektiv, så behandlades arbetsvillkorens kvalitet i kapitel 5 och 6 även ur ett management-perspektiv. I anslutning därtill granskade jag kritiskt relationen mellan viss organisationsteori, -psykologi och arbetsförhållanden. Jag kom fram till att management-aspekten knappast inrymmer incitament för ett handlande som *radikalt* förändrar och humaniserar arbetslivet.

Ändå framställer gärna human relations-traditionens förespråkare den långsiktiga effektivitetens krav som om så vore fallet. Jag har hävdat att denna typ av föreställningar delvis är av ideologisk natur. De ger sken av att de fria marknadskrafterna, konkurrensen och tvånget till långsiktig ekonomisk rationalitet på sikt för med sig en humanisering av arbetsvillkoren. Ett ökat löntagarinflytande eller omfattande samhällsförändringar skulle således inte behövas för att uppnå detta mål. Jag visade i föregående kapitel hur ideologin kan ta sig olika uttryck i organisationsteorin.

Därmed är jag framme vid det aktuella kapitlet som alltså skall fylla en integrerande funktion. Med utgångspunkt från de tidigare framförda psykologiska och sociologiska aspekterna på dagens arbetsvillkor skall jag diskutera dels arbetslivsforskning som kritik av den teknologiska rationaliteten, dels viss organisationsteori som försvar av denna rationalitet. Jag gör detta utifrån en referensram som är starkt påverkad av

Marcuses syn på den teknologiska rationaliteten. I ett par avsnitt anger jag några skissartade synpunkter på möjligheter att överskrida denna rationalitets herravälde över ekonomi och arbetsliv.

Ett "sjukt" arbetsliv?

Utifrån de omfattande referaten och diskussionerna av forskningsresultat och teori i kapitel 2 och 3 anser jag att man kan formulera följande slutsats om arbetsvillkorens allmänna inverkan på människornas livsvillkor: Arbetslivet av idag skapar omfattande psykiska och sociala problem och påverkar livstillfredsställelsen negativt för ett stort antal människor och skadar därigenom hela samhället. Denna slutsats bygger, som jag tidigare visat, på en omfattande empiri och det verkar som om flertalet arbetslivsforskare accepterar en sådan slutsats. Lawler (1977) skriver t ex:

"Hela samhället skadas då anställda arbetar i miljöer som stör deras mentala hälsa och känsla av välbefinnande." (s 125)

Trots den omfattande forskningen inom området arbete - mental hälsa är det ovanligt att arbetsvillkoren relateras till explicita psykiska störningar och sociala problem. Av någon anledning har inte mycket gjorts på detta fält varför den följande framställningen får ses som tentativ.

Det råder en ganska stor enighet om att psykiska och sociala problem är utbredda i vårt samhälle. Dessa problem står i kontrast till den materiella välfärden. Nervösa besvär, alkoholism, våldskriminalitet, social isolering och självmord är knappast sällsynta fenomen i industrisamhället, och det finns tecken på att psykiska och sociala störningar har ökat i omfattning i takt med den ekonomiska och industriella utvecklingen.¹

Dessa psykiska och sociala störningar är alltså delvis en följd av vissa karaktäristika i samhällsutvecklingen. I denna har arbetslivets förändring en central betydelse. Det är rimligt att förvänta sig att det finns samband mellan arbetsvillkorens och störningarnas utveckling. Ett sätt att få grepp om detta är att jämföra arbetsvillkor och psykiska och sociala problem. Direkta jämförelser fångar dock knappast in hela problematiken. Arbetslivets inflytande kan ju också vara av mer indirekt natur. Man kan t ex tänka sig att föräldrars arbetsförhållanden har bety-

delse för deras barns uppväxt och därmed också skapar problem för dem. Jag skall här kortfattat referera ett par undersökningar om relationen mellan arbetsförhållanden och psykiska problem och sedan diskutera vilken indirekt påverkan arbetsvillkor kan ha.

Arbetsvilkorens betydelse för alkoholism illustreras av Hagnell & Tunving (1971) som ur ett stort material, den totala befolkningen i en mindre ort, fann att antalet arbetare med alkoholproblem uppgick till 14 %, medan antalet jordbrukare med samma problem endast var tredjedelen så hög, 5 %.

Det ligger nära till hands att hänföra de högst skiftande frekvenserna av alkoholproblem för de båda yrkesgrupperna till olika arbetsförhållanden, även om dessa antagligen inte svarar för hela skillnaden.

Även om inte arbetarkategorin i Hagnell & Tunvings studie enbart bestod av industriarbetare, så kan man anta att denna kategori hade arbetsförhållanden som i betydligt större utsträckning än jordbrukarkategorin kännetecknades av arbetsdelning, dequalificering och maskinstyrt arbetstempo.

Kornhauser (1965) fann, som tidigare påpekats, samband mellan arbetsliv och familjeproblem. Hans undersökning påvisade också samband mellan arbetsförhållanden och aggressivitet.² Detta motiverar frågan: Kan frustration i arbetet ha någon betydelse för våldskriminalitet?

Nu är det ju inte så att alla med frustrerande arbetsvillkor blir alkoholister och hustrumisshandlare. Ingen vill väl heller hävda att arbetsförhållanden utgör den enda eller kanske ens den centrala orsaken till sociala problem. När det gäller psykiska störningar av typ neuros och psykos är det förmodligen mindre troligt att det finns starka samband mellan problemen och arbetsvilkoren. Kornhausers studie (1965) antyder dock vissa samband mellan arbetsförhållanden och neurotiska problem.

Jag anser att man generellt kan se psykiska störningar och sociala problem som resultatet av dels störningar av tidig art och dels händelser, förhållanden och livsmiljöer i det senare (vuxna) livet, som utlöser eller förstärker problemet. Naturligtvis skiljer sig den relativa betydelsen av tidiga upplevelser respektive senare miljöfaktorer mellan olika störningar. Så verkar det som om tex psykoser främst är resultatet av mycket tidiga störningar (och i viss mån även av biologiska faktorer) medan tex aktuella arbetsvillkor har en relativt sett klarare genomslagskraft ifråga om alkoholproblem.

Det kan förefalla som om psykiska problem som kan förklaras främst utifrån uppfostran och upplevelser i den tidiga utvecklingen, inte har något att göra med arbetslivets sätt att fungera. Små barn arbetar ju trots allt inte. Men det gör deras föräldrar. Och arbetslivets inverkan på dessa återverkar rimligen på deras sätt att förhålla sig till sina barn. Åtminstone ger det material som refererades i kapitel 3 och ovan belägg för denna slutsats: Om individens psykiska hälsa och sociala livssituation påverkas av arbetssituationen, är det troligt att även hennes/hans sätt att uppfostra sina barn påverkas.

Undersökningar om vad föräldrars arbetsförhållanden betyder för barn och deras uppväxt verkar märkligt nog vara ganska sällsynta. Barnmiljöutredningens rapport "Barn och föräldrars arbete" (Reimer, 1975) refererar endast ytliga undersökningsresultat/teorier och allmänt hållna diskussioner. Om Rita Liljeström heter det att hon "... skriver att sådant som trygga anställningsvillkor respektive otrygghet färgar av sig på den tillförsikt en familj känner för morgondagen". Vad arbetets kvalitet och mening betyder tas inte upp. Här finns således ett forskningsområde som behöver belysas betydligt mer än vad som idag synes vara fallet.

Frågor av följande typ borde vara angelägna att besvara: Bidrar arbetsvillkorens kvalitet till att generera bristfällig barnuppfostran och, som en följd av denna, psykiska problem hos barn, ungdomars kriminalitet och missbruksproblem osv, och i så fall i vilken mån? Om detta vet vi föga men har visst underlag att formulera en del hypoteser.

Kornhausers (1965) studie ger ett visst stöd åt antagandet att föräldrars arbetsförhållanden återverkar på den uppväxande generationen. Kornhausers tillfrågade personer var dels i 20–30-årsåldern, dels 40–50 år. Något klart samband mellan psykisk hälsa och föräldrars (faderns) yrke fanns ej för den sistnämnda gruppen men väl för den yngre. Av dessa hade 63 % av dem vars fäder var "skilled workers" enligt Kornhausers bedömning "hög psykisk hälsa", medan av de övriga endast 23 % var lika lyckligt lottade.

Även Gunnela Westlander (1976a) redovisar en del resultat som antyder att en persons arbetssituation inverkar på hans eller hennes förmåga som förälder. I en studie av en grupp manliga fabriksarbetare fann hon bl a att självbestämmande- och kompetensnivån (sammanvägda till ett mått) hade ett positivt samband med känslöengagemang för egna barn (emotionell inlevelse i barnens situation) och upplevt egenvärde som för-

ålder (tro på att betyda något som förälder). Det är dock svårt att säkert fastställa de båda senare faktorerna.

Även om en del av de tankegångar som framförts ovan är tentativa, är det tveklöst så att arbetslivet av idag erbjuder arbetsvillkor som inverkar negativt på mycket stora gruppers psykiska välbefinnande och hälsa. Vilka implikationer för då en sådan slutsats med sig? Detta är naturligtvis delvis en politisk fråga som bottnar i rena värderingar. Arbetslivspsykologer som behandlar psykisk hälsa i arbetslivet kan dock knappast undvika att komma in på detta problem. Det duger knappast att konstatera att de rådande arbetsförhållandena utgör en hälsofara för stora löntagargrupper utan att ge några synpunkter på vad denna insikt bör leda till.

Man kan, som Westlander & Baneryd (1970), ställa frågan om man är "... beredd att utöver 'heliga' värden, som effektivitet och produktivitet, föra in t ex arbetstillfredsställelse i sig, ett värde som kanske t o m kan få inkräkta på de båda andra." (s 63)

Gardell (1979) går ett steg längre i sin kritik:

"Om utvecklingen får fortgå styrd av de idag förhärskande 'attityderna' hos företagsledare och tekniker kommer den att innebära fortsatt utarmning av arbetet, ökad psykisk belastning och en ökad utslagning ur arbetslivet, allt naturligtvis i den förmenta effektivitetens namn." (s 254)

Många arbetslivspsykologer ser de värderingar som nu är förhärskande som tivelaktiga. En prioritering av produktivitet, effektivitet och ekonomisk rationalitet i en sådan utsträckning som har varit och är fallet står således i strid med de resultat arbetslivsforskningen kommit fram till. Flertalet arbetslivsforskare tycks således inte se arbetslivet av idag som särskilt "rationellt" i relation till mål som psykisk hälsa och livstillfredsställelse.

Rationalitetsproblemet

Jag har därmed kommit in på frågan om "rationaliteten" i arbetslivet av idag.³ Denna fråga kan spaltas upp i åtminstone tre problem, vilka jag tidigare på olika sätt berört. Dessa är:

1. Är arbetslivet av idag rationellt, sett ur ett företagsekonomiskt perspektiv? Dvs är arbetena utformade så att de möjliggör hög produktivitet och effektivitet?
2. Är arbetslivet rationellt utifrån en samhällsekonomisk aspekt?
3. Hur "rationellt" är prioritering av ekonomisk effektivitet som "medel" betraktat i jämförelse med alternativa prioriteringar i förhållande till det "goda" livet och det "goda" samhället som ett slags övergripande mål. I vad mån är det rimligt att betona ekonomisk rationalitet och ekonomisk tillväxt framför t ex arbetets mening och kvalitet i relation till livstillfredsställelse?

Många socialpsykologiskt inriktade organisationsteoretiker (t ex McGregor, Marrow, Schein) är benägna att besvara den första frågan, dvs om arbetsvillkoren i det moderna arbetslivet är rationella (här i betydelsen effektiva) sett ur ett företagsekonomiskt perspektiv, negativt. De hävdar att effektiviteten i arbetslivet skulle kunna förbättras genom humanare och mer participativt orienterade arbetsvillkor och organisationsförhållanden. Jag har i detta arbete drivit tesen att den parallella humanisering och effektivisering som på detta sätt skulle kunna ske är begränsad. Den främsta drivkraften bakom arbetslivet av idag är företagsekonomisk effektivitet, och jag antar att arbetslivet av idag kan ses som någotsånär företagsekonomiskt rationellt.

Ett större glapp finns mellan arbetslivets utformning och vad som är samhällsekonomiskt rationellt. Otillfredsställande arbetsvillkors inverkan på personalen har ekonomiska konsekvenser som endast delvis drabbar företagen. Sjukfrånvaro ger t ex visserligen företag svårigheter med personalplacering, driftsproblem m m, men kostnader för sjukbidrag och sjukvård drabbar samhället. Motsvarande gäller för förtidspensioneringar. Om man även räknar med att arbetslivet bidrar till att skapa sociala problem som alkoholism, psykiska störningar och liknande och att arbetsvillkorens brister kan slå igenom även på den kommande generationen, så ökar glappet ytterligare mellan den samhällsekonomiska rationaliteten och arbetslivet av idag.

Ett intressantare problem än det ekonomiska är dock kanske förhållandet mellan ekonomisk effektivitet (dvs förutsättningar för hög konsumtion) och arbetstillfredsställelse som mål. För management-orienterade organisationstekniker är denna målkonflikt ej av intresse. De ser den rådande samhällsordningen som given och effektivitetsmålet som

ett rättesnöre vars legitimitet ej kan ifrågasättas. De försöker, som vi-sats, undgå problemet genom att framställa humana arbetsförhållanden och effektivitet som förenliga och varandra ömsesidigt stödjande mål i arbetslivet.

För arbetslivspsykologer som inte är management-orienterade tycks inte den långsiktiga effektivitetens krav utgöra någon garant för en humanisering av arbetsförhållandena. Därför frågar man sig om inte arbetstillfredsställelsen bör få inkräkta på effektiviteten, eller betonar att det måste till förändring av de förhärskande attityderna för att den negativa utvecklingen av arbetsvillkoren skall kunna brytas (Westlander & Baneryd resp Gardell ovan).

Ett ifrågasättande av effektivitetsidealet tycks mer eller mindre automatiskt följa av kunskap om arbetslivets kvalitet i kombination med dess psykosociala följder. Det är väl i och för sig knappast möjligt att utifrån forskningsresultat kunna bestämma någon lämplig detaljavgöring mellan å ena sidan hänsyn till arbetets mening och tillfredsställelse och å andra sidan effektivitetskrav och konsumtionsmöjligheter, men tveklöst kan forskningsresultat ligga till grund för ifrågasättande av rådande förhållanden och praxis, samt ange vissa riktlinjer. Detta är den kritiska forskningens eller, annorlunda formulerat, forskningens kritiska uppgift.

För att realisera den kritiska "potential" som finns i den empiriska arbetslivsforskningen måste denna relateras till en övergripande referensram som kan belysa relationen mellan arbetets kvalitet och effektivitetsidealet. Enligt min uppfattning kan den kritiska teorin — och inom denna främst Marcuses analys av teknologisk rationalitet — fylla en sådan funktion.

Marcuse, Habermas och den teknologiska rationaliteten

För Herbert Marcuse är teknologisk rationalitet och teknologisk dominans grundläggande begrepp för en förståelse av det senkapitalistiska och högindustrialiserade samhället. I *One-Dimensional Man* (1964), utvecklar Marcuse tesen om att vår tids dominans utgörs av den vetenskapligt baserade, avancerade teknologin och administrationen. Han skriver:

"Samhället blev en växande teknisk helhet av ting och relationer som

även innefattade det tekniska utnyttjandet av människan — med andra ord kampen för tillvaron och utsugningen av människan och naturen blev allt vetenskapligare och rationellare. Den dubbla innebörden av ordet 'rationalisering' är upplysande i detta sammanhang. Den vetenskapliga administrationen och den vetenskapliga arbetsfördelningen ökade väsentligen den ekonomiska, politiska och kulturella produktiviteten. Resultatet blev en högre levnadsstandard. På samma gång och av samma skäl skapade rationaliteten en föreställningsvärld och ett beteendemönster som rättfärdigade t o m de mest destruktiva och despotiska dragen i utvecklingen. Vetenskaplig-teknisk rationalitet och manipulation är sammanvävda i de nya formerna av social kontroll." (Marcuse, 1964:141-2)

Det teknologiska "förnuftet" tenderar enligt Marcuse att bli totalitärt. Det skapar ett endimensionellt tänkande, ett endimensionellt samhälle, en endimensionell människa, dvs ett tänkande (samhälle, människa) utan negationer, utan dialektik. Den teknologiska rationalitetens ideologi tränger in i och genomsyrar människornas psyken. Under den liberala kapitalismen lämnade det organiserade samhället och dess institutioner individernas privata tillvaro i stort sett ifred. Massproduktionen och massdistributionen i det avancerade industrisamhället, med hjälp av industriell psykologi, kommunikationsteknologi och försäljningspsykologi, kräver en social kontroll med lång räckvidd:

"Men idag har detta område intagits av den teknologiska verkligheten. Massproduktion, och masskonsumtion kräver hela människan . . ." (Ibid, s 27)

Enligt Marcuse har den avancerade kapitalismen skapat "en andra mänsklig natur som binder människan libidinöst och aggressivt vid varuformen". Det är denna andra natur som utgör basen för den teknologiska ideologin och dess legitimitet. Dess betydelse för den nuvarande sociala ordningens bevarande och blockeringen av negationen kan knappast underskattas. I ett arbete som utkom några år efter "One-Dimensional Man" skriver Marcuse:

"Människans andra natur strider sålunda mot varje förändring som skulle avbryta och kanske t o m avskaffa detta människans beroende

av en marknad som fylls med alltfler handelsvaror, avskaffa hennes existens som en konsument som genom köpandet och säljandet förtär sig själv. De behov som skapas av detta system är alltså i hög grad stabiliserande, konservativa behov: kontrarevolutionen förankrad i den instinktiva strukturen.” (Marcuse, 1969, s 19)

Marcuse kritiserar skarpt den teknologiska rationalitet som den avancerade samhällsordningen är uppbyggd kring. I en uppsats om Max Webers syn på den kapitalistiska rationaliteten skriver han bl a följande:

”Basen för denna rationalitet är abstraktion som på samma gång teoretiskt och praktiskt — via både vetenskaplig och social organisation — bestämmer den kapitalistiska eran: genom reduktion av kvalitet till kvantitet. Som universell funktionalisering (vilken finner sitt ekonomiska uttryck i bytesvärdet) blir denna villkoret för kalkylerbar effektivitet — för universell effektivitet — i så motto att funktionaliseringen möjliggör dominans över alla orsaker och förhållanden (genom deras reduktion till kvantiteter och bytesvärden). Abstrakt förnuft görs konkret i den kalkylerade *dominansen* över naturen och människan. Det av Weber anvisade förnuftet avslöjas därigenom som tekniskt förnuft, som produktionen och transformeringen av material (ting och människor) med hjälp av den metodologiska-vetenskapliga apparaten. Denna apparat har byggts med kalkylerbar effektivitet som syfte: dess rationalitet organiserar och kontrollerar ting och människor, fabriker och byråkratier, arbete och fritid.” (Marcuse, 1965: 205)

Jämfört med ortodoxa marxister betonar således Marcuse politisk ekonomi och klasskonflikter mindre och den repression som härrör från den teknologiska rationaliteten och dess ideologi mer. I synnerhet i ”One-Dimensional Man” uttrycker Marcuse en uppfattning som ligger ganska långt från Marx. Han menar att det snarast är byråkrater och teknokrater som utgör härsarklass. Även dessa tycks dock vara fångna i den repression som sträcker sig in i människans instinktiva grundval. I sina senare arbeten betonar han mer teknologin som ett instrument vars repressiva inflytande tjäna klassintressen. Han fastslår att det inte är teknologin och maskinerna som är förtryckets källa, utan ”herrarnas närvaro i dessa ting, som bestämmer deras antal, deras livstid, deras

makt, deras position i våra liv, våra behov av dem'' (Marcuse, 1969:20)

Marcuse uppvisar således en viss ambivalens i frågan om hans analys enbart gäller det högindustrialiserade kapitalistiska samhället, eller om den är giltig för alla teknologiskt avancerade samhällen. Han är också ambivalent, åtminstone i "One-Dimensional Man", ifråga om möjligheterna till frigörelse. I och med studentrevolten 1968 intog han dock en mer optimistisk ståndpunkt.

Marcuses kritiker, även välvilliga sådana (t ex Israel, 1971, Schroyer, 1973), har skjutit in sig på dessa problem. Det är naturligtvis av avgörande betydelse om det avancerade teknologiska samhällets repressiva effekter är "inbyggda" i det högindustrialiserade samhället, eller om de är en funktion av teknologins användande i den aktuella samhällsformationen. Schroyer menar att Marcuse antyder att "endimensionalitetens" utveckling är ofrånkomlig. Det föreligger följaktligen enligt honom inte något behov av att studera de sociala intressen som igångsatt och vidmakthållit de processer som givit upphov till det teknologiska förnuftets reifikation av sociokulturella och kognitiva förhållanden (Schroyer, 1973:205). Jag håller inte med om denna kritik. Marcuse ser den teknologiska rationaliteten som relaterad till kapitalisternas och teknostrukturens intressen (vilket framgår av citatet ovan). Även om Marcuse är pessimistisk i "One-Dimensional Man", så uttrycker han ingen deterministisk ståndpunkt ifråga om teknologins inflytande. Detta framgår tydligt i andra arbeten av Marcuse.⁴

Frigörelse innebär för Marcuse ett förkastande av den teknologiska rationalitetens herravälde till förmån för ett förnuft vari tekniken som ett redskap för människans frigörelse blir hennes tjänare och inte, som nu, hennes herre. Detta innebär att produktion och konsumtion underordnas människors behov. Idag är fallet närmast motsatsen. Marcuse menar att en stor del av det som idag produceras och konsumeras både kan och bör undvaras. Detta är både en förutsättning för och en konsekvens av att den teknologiska rationalitetens "onda cirkel", dvs produktion och konsumtion för tillfredsställelse av behov som produktions- och distributionsapparaten skapat för att få avsättning för sina varor, bryts.

Marcuse hävdar att ett socialistiskt samhälle är en förutsättning för en sådan utveckling. Men detta nödvändiga villkor är inte tillräckligt, menar han. Detta är uppenbart om situationen i öststaterna beaktas. En i grunden kvalitativ förändring förutsätter att produktionen styrs

av grupper med behov och målsättningar som är helt annorlunda än teknokraternas. Marcuse talar om en revolution mot teknokratin:

"Hur 'ren' teknokratin än må vara, så upprätthåller och strömlinjeformar den det pågående förtrycket. Denna ödesdigra länk kan avlägsnas bara genom en revolution som gör teknologin och tekniken till tjänare för fria människors behov och mål: i denna mening skulle det vara en revolution mot teknokratin." (Marcuse, 1969:67)

Habermas (1971) gör en analys som har betydande likheter med Marcuses ansats, men som delvis skiljer sig ifråga om fokus. Eftersom jag i viss utsträckning i min fortsatta framställning knyter an till Habermas skall jag kort beröra dennes syn på teknologisk rationalitet i det senkapitalistiska samhället.

Habermas gör en grundläggande uppdelning mellan målrationella (instrumentella) handlingssystem ("purposive rational action systems") och symboliska interaktionssystem. Målrationella handlingssystem står för mänsklig aktivitet som styrs av tekniska regler baserade på empirisk kunskap. Symboliska interaktionssystem refererar till handlingar och förhållanden som rör sociala normer och referensramar för mänsklig verksamhet, till den sociokulturella livsvärlden.

De instrumentella handlingarna strävar efter att tillgodose människans materiella och övriga behov, medan den symboliska interaktionen skapar institutionella ramar för politiska, sociala och kulturella frågor. Habermas hävdar att i det senkapitalistiska, högteknologiska samhället tenderar individerna att förlora medvetenhet om skillnaden mellan instrumentella och interaktiva handlingssystem:

"Så länge som produktivkrafterna var synligt kopplade till rationella beslut och instrumentella handlingar av män engagerade i den sociala produktionen, kunde de förstås som en potential för ökad teknisk kontroll och inte blandas samman med den institutionella referensram inom vilken de var inrymda. Med institutionaliseringen av den teknisk-vetenskapliga utvecklingen tog emellertid produktivkrafterna en form i vilken människorna förlorade medvetenhet om dualismen mellan arbete och interaktion." (Habermas, 1971:105)

Utvecklingen har enligt Habermas inneburit att samhällets institutionel-

la referensram tenderar att absorberas av subsystemen för instrumentella handlingar. Dessa subsystems dominans fungerar som en ideologi för nya former av politik som är avpassade efter tekniska problem och blockerar frågor förknippade med det praktiska förnuftet. Tekniska-vetenskapliga lösningar på samhällsliga problem tenderar m a o att tränga undan politiska diskussioner om problemen och legitimera sig själva som den högsta formen av rationalitet. Utvecklingen för således med sig att den instrumentella logiken fungerar som modell för och reducerar den symboliska interaktionens sfär:

''Praktiska frågor, eller problem rörande sociala mål, reduceras i allmänna diskussioner till tekniska problem: problem som endast kan lösas enligt vetenskapens och teknologins objektiva standard.'' (Schroyer, 1973:218)

''Utifrån forskning, teknologi, ekonomi och administration — integrerade till ett system som blivit autonomt — framstår den fråga som förts fram av det neohumanistiska kulturidealet, hur samhället kan uppnå suveränitet över de tekniska livsvillkoren och integrera dessa i livsvärldens praktik, som hopplöst föråldrad. I den tekniska staten är sådana idéer i bästa fall lämpade för 'manipulation av motiv för att underlätta genomförandet av vad som i vilket fall som helst måste inträffa till följd av objektiv nödvändighet'.'' (Habermas, 1971:59)

Habermas ansats är besläktad med Marcuses och är ett försök att föra dennes idéer om teknologisk rationalitet vidare. Den förres indelning i en instrumentell och en symbolisk sfär har dock ingen direkt motsvarighet i Marcuses ansats. Habermas utgår inte heller från spänningsförhållandet mellan den instrumentella rationalitetens dominans och dess negation som en grundläggande aspekt av den samhällsliga totaliteten. Medan Marcuses kritik riktar sig mot denna dominans per se, är Habermas inriktad mot att denna rationalitet tränger undan distinktionen mellan instrumentella och symboliska sfärer och dominerar även den senare sfären.

Marcuses och Habermas ansatser är, enligt min tolkning, fokuserade på olika aspekter snarare än på motstridiga (eller alternativa) sådana. Jag kommer att knyta an till båda men i första hand till Marcuse i den fortsatta framställningen. Ett viktigt skäl till varför jag inte betonar

Habermas är att han uppehåller sig på ett mera abstrakt plan (i förhållande till konkreta livsvillkor) och att hans grundläggande begrepp inte lämpar sig väl för en analys av problem i arbetslivet. Habermas fokus lämnar närmast arbetets sfär därhän. (För en kritik av honom på denna punkt, se Eyerman & Shipway, 1981).

Arbetslivsforskning som kritik av den teknologiska rationaliteten

Det ligger nu nära till hands att relatera arbetslivsforskning och kritisk teori (speciellt i Marcuses tappning) till varandra. Arbetslivsforskningen och viss, kritiskt inriktad organisationsteori (som tas upp i kapitel 9) borde kunna komplettera, specificera och något konkretisera den kritik av den teknologiska rationalitetens dominans som bl a Marcuse framfört.

Det är framförallt på tre sätt som arbetslivsforskningen skulle kunna ge ett kompletterande underlag för en kritik av den teknologiska rationaliteten:

1. Genom att påvisa att effektivitetsidealet leder till psykiska och sociala problem för många av dem som arbetar och deras närgrepp, och därigenom också leder till omfattande problem i samhället, t ex passivisering och alienation. En stor del av den psykologiska och sociologiska arbetslivsforskning som bedrivs har denna inriktning. Men få av dessa studier anlägger ett helhetsperspektiv där man försöker gå utöver enskilda arbetsmiljöfaktorerers betydelse och sätta in dessa i ett större sammanhang. Man relaterar ofta inte alls eller endast i begränsad utsträckning arbetsförhållandens psykiska och sociala effekter till den samhälleliga totaliteten. I stressundersökningar tas t ex sällan upp på vilket sätt den konstaterade påfrestningen kan kopplas till övergripande, sammanfattande begrepp av typ teknologisk rationalitet. Större delen av den organisationsteoretiska forskningen tycks på det hela taget vara ännu mera direkt och okritiskt lierad med den teknologiska rationalitetens företrädare i företag och arbetsliv.
2. Genom att ifrågasätta de resultat för de arbetande som kan uppnås genom en prioritering av den instrumentella rationaliteten, som t ex högre lön, kortare arbetstid, längre semester, höjd levnadsstandard

etc). Överspridningseffekterna gör det problematiskt att hävda att ekonomiska möjligheter till en rik fritid skulle kunna kompensera ett utarmat arbete. Den frustration och passivitet som normalt åtföljer ett sådant arbete tenderar att slå igenom även på individens fritid och hans totala livssituation. Arbetslivsforskningen kan här således ge underlag för en kritik av den konsumtionsorienterade livsstilen som ett ideal som legitimerar rådande dominansförhållanden.

3. Genom att påvisa att den teknologiska rationalitetens dominans genererar många av de problem som legitimerar densamma. Sjukvård, socialvård, psykiatri o dyl är centrala funktioner som kräver omfattande resurser i välfärdssamhället. Industrins och näringslivets produktivitet måste skapa den ekonomiska basen för dessa verksamheter. Men arbetslivets höga produktivitet inte bara möjliggör utan skapar också till stor del de utifrån dagens samhällsförhållanden obestridliga behoven av en omfattande offentlig sektor. Behov av sjukvård, psykiatri, socialvård, kriminalvård, förtidspensioneringar osv är till stor del samhälleligt betingad. Arbetsförhållandens betydelse för psykiska besvär och psykosomatiska symptom är klart påvisade. I en argumentation för arbetslivets humanisering frågar sig André Gorz om prioriterandet av en teknologi som möjliggör att arbetarna kommunicerar med varandra, varierar arbetstakten och ökar kunnandet behöver kosta så väldigt mycket:

”Vem bryr sig egentligen idag om att uppskatta kostnaderna för dödsolyckor, kortare livslängd på grund av psykisk och fysisk förslitning, yrkessjukdomar, familjer som skiftarbetet splittrar, barn som stressade föräldrar inte hinner ge någon ömhet osv?” (Gorz, 1980: 180)

Jag skall inte gå närmare in på några samhällsekonomiska resonemang, dels saknar jag kompetens för detta, dels är det från den kritiska teorins ståndpunkt *inte* angeläget att bestämma någon slags nationalekonomisk optimalitet. Man kan dock fråga sig om inte den rådande sociala och ekonomiska ordningen delvis bygger på en självgenererande ond cirkel. Människor måste arbeta under fysiskt, psykiskt och socialt kostsamma produktionskrav, för att kunna bekosta en samhällsapparat som kan ta hand om de skador som produktionsapparaten kräver på arbetslivet genererar.⁵

Liksom i fallet med punkt två ovan innebär denna typ av resonemang en kritik av en central legitimering av den teknologiska rationalitetens dominans.

Utifrån arbetslivsforskningen kan man dra slutsatsen att en fortsatt högprioritering av den instrumentella rationaliteten i samhällelig praxis är svår- för att inte säga oförenlig med människors behov (manifesterade i form av psykiskt välbefinnande, livstillfredsställelse o dyl). Jämför Erich Fromm som uttrycker kärnkonflikten mellan ekonomiska och mänskliga hänsynstaganden på följande sätt:

”... måste vi producera defekter hos 'systemmänniskan' för att ha ett effektivt system för företagsledning och ekonomisk produktion? Och måste vi producera sjuka människor för att ha en sund ekonomi? Jag tvivlar inte på att det är möjligt att bygga ett industrisamhälle centrerat kring människans fulla utveckling och inte på maximal produktion och konsumtion. Men detta skulle innebära en radikal förändring i våra sociala strukturer, i våra övergripande mål, i prioriteringen av produktionen och i våra metoder för företagsledning.” (Fromm, 1968: 96)

Fromms uppfattning sammanfattar den syn som stora delar av den moderna arbetslivsforskningen mer eller mindre kraftfullt företräder. Denna syn innebär ett starkt angrepp på den logik, de intressen och de intressenter som dominerar ekonomi och arbetsliv.

Organisationsteorin som den teknologiska rationalitetens försvar

Angreppen bl a i form av nämnda typ av arbetslivsforskning kräver naturligtvis försvarsstrategier från de dominerande intressena. Viss organisationsteori kan ses som en sådan strategi. I kapitel 7 påvisade jag organisationsteorins ideologiska förankring och dess betydelse för att bibehålla arbetslivets och därmed också den rådande samhällsordningens och den teknologiska rationalitetens legitimitet. Den ”humanistiska” organisationsteorin ger sken av att den teknologiska rationaliteten ej inverkar förtryckande, utan är väl förenlig med en humanistisk praxis i arbetslivet.

Den ”humanistiskt” orienterade organisationsteorin och en praxis i

dess anda utmanar således knappast den teknologiska rationaliteten utan söker tvärt om stärka denna. Trots att Argyris m fl betonar betydelsen av behovstillfredsställelse och självförverkligande så är det ändå höjandet av den organisatoriska och företagsekonomiska effektiviteten som utgör det odiskutabla rättesnöret.⁶

Jag har i detta arbete försökt visa att organisationsteoretiskt tänkande som bygger på behovsorienterad arbetsutformning, participation o dyl som strategi för att uppnå långsiktig företagsekonomisk effektivitet, endast kan leda till begränsade förbättringar av arbetsinnehåll och andra för arbetstillfredsställelse och arbetets mening centrala dimensioner (se framför allt kap. 5, s 99ff och 6, s 121ff). Enligt detta resonemang saknas förutsättningar att i arbetslivet förena instrumentell rationalitet med "praktiskt förnuft" och överbrygga den grundläggande konflikt som i allt högre grad kommit att prägla den senindustriella samhällsinformationen.

Givetvis har de humanistiska organisationsteoretikerna rätt i att det finns vissa beröringspunkter mellan humanare arbetsvillkor och ökad eller åtminstone bibehållen effektivitet. Vad de gör är emellertid att kraftigt (över)-betona just dessa beröringspunkter och underlåter att beröra konflikter mellan prioritering av arbetets innehåll och arbetets resultat. Man koncentrerar sig på frågeställningar där de praktiska och tekniska förnuften sammanfaller och negligerar andra problem. På så sätt förmedlar man ett sken att någon konflikt här emellan ej finns: De principer som bör, och på sikt kommer att vara vägledande för arbetslivets utformning, påstås komma att tillfredsställa såväl teknokratiska som humanistiska krav.

Mot detta kan då ställas det kritiska synsättet som primärt är inriktat på att upphäva förhållanden som leder till alienation och repression av människans behov. Jag skall ge ett par exempel på hur företrädare för ett borgerligt perspektiv respektive ett kritiskt ställningstagande förhåller sig till och framställer förutsättningarna för humanisering av arbetslivet.

Det första exemplet visar på ett borgerligt respektive kritiskt sätt att förhålla sig till participation. Inom ett ganska smalt fält möts här instrumentell rationalitet och praktiskt förnuft. Företrädare för båda ståndpunkterna anser att participation är bra. Men gäller detta utan reservationer och hur långt bör och kan participationsprincipen drivas? Dunnette och Blumberg uttrycker båda uppfattningen att participation i

princip är "av godo". Ändå är olikheten i grundsyn stor, vilket framgår av följande två citat:

"Den effektive företagsledaren . . . är först och främst en diagnostiker och en flexibel och rationell människa . . . en effektiv företagsledare betar sig på olika sätt beroende på om han är uppgifts- eller relations-orienterad, hans kontroll- och inflytande-nivå . . . hans erfarenhet i den aktuella chef-underlydande hierarkin, den tid han har tillgänglig, fullständigheten i hans information, hur viktig de underordnades acceptans är för implementering av beslut och huruvida de underlydandes utveckling eller 'växt' är önskvärd utifrån de speciella uppgifter eller problem som är aktuella." (Dunnette, 1975:244)

"Visserligen har participation på sistone blivit ett tämligen moderiktigt tankesätt inom näringslivets utbildningsanstalter i USA och det har ersatt human relations-skolans synsätt, vilket ansågs alltför manipulativt och följaktligen också självdestruktivt. Det nya modet har givit upphov till begrepp och synsätt i likhet med uppochnervända (!) auktoritetsmodeller, 'Y'-teorin, T-grupper och en välsorterad soppa av participativa och pseudoparticipativa metoder.

Vårt synsätt skiljer sig naturligtvis från allt detta därigenom att vi inte betraktar participation som ett knep för att sänka kostnader, för kvalitetsförbättringar, för produktivitetshöjningar, för att urholka krav från fackförening eller arbetare eller för att ge arbetarna en illusion av makt men inte dess realiteter, allt för att lättare kunna garantera företagsledningens svartsjukt bevarade privilegier inom ramen för den privata företagsamheten. Vi är intresserade av problemet participation eftersom det hänger samman med den större sociologiska och filosofiska problemställningen alienation i arbetet och vi är beredda att ta konsekvenserna av forskningen varthän den än leder." (Blumberg, 1968:141, 148)

Jag skall ge ytterligare en illustration ur litteraturen till hur organisationsteoretiker/arbetslivsforskare behandlar motsättningen mellan de instrumentella/teknologiska och de praktiska/humanistiska kunskapsintressena:

"Jag har funnit att organisationen kan förbättra affärsresultaten på

en human väg och förbättra kvaliteten på de mänskliga upplevelserna på ett affärsmässigt sätt genom att ta fasta på de arbetskulturer som befordrar båda förbättringarna samtidigt.”

”Ett ställningstagande för sådana dualistiska resultat är i linje med de värden som i ökad utsträckning delas av kunnigt folk, men som också visat sig vara den mest praktiska ansatsen till att skapa betydande förbättringar vad gäller båda målen . . . ett ställningstagande för dualistiska mål sätter igång sökande efter de begränsade förändringsformer som samtidigt befrämjar såväl humana som ekonomiska mål.” (Walton, 1979:94)

Humaniserande förändringar bör alltså enligt Walton endast realiseras då de är motiverade ur en ekonomisk synvinkel. Mot detta kan ställas exempelvis följande ståndpunkt:

”Jag tror att det är nödvändigt att förankra forskningen inte i ekonomiska men sociala och humanistiska värden, där hälsa, välbefinnande utnyttjandet av kreativa resurser utgör fundamentala mål i sig själva . . . Jag sätter medvetet ekonomiska och administrativa mål mot humana och sociala i syfte att klargöra de grundläggande skillnaderna i ansatsen till praktiskt utnyttjande av psykologisk kunskap som finns i dessa två modeller.” (Gardell, 1977 b)

Gardells betoning av motsättningen mellan ekonomiska och humanistiska mål och hans ställningstagande för de senare är naturligtvis i linje med de resonemang som förts i denna studie.

Lösningen på problemen i arbetslivet är alltså enligt Dunnette, Walton och andra borgerliga organisationsteoretiker och arbetslivsforskare att humanisera arbetslivet genom åtgärder där humanistiska inslag är företagsekoniskt lönsamma. Företrädarna för detta synsätt betonar i varierande utsträckning utrymmet för samlösningar, där det praktiska intresset kan inordnas under den övergripande instrumentella rationaliteten. Ofta framställs intressena som i regel konvergerande (så gör t ex Maslow, Schein, Marrow och McGregor). Relationen mellan de båda rationaliteterna hävdas alltså i grund och botten vara av konsensus-natur. (Dunnette och Walton ovan är dock mera försiktiga.)

Burrell & Morgan karaktäriserar detta synsätt på följande sätt:

"Alla de s k neo human relations-teoretiker som förespråkar en humanistisk ansats vid utformningen av organisationer, teknologier etc gör så från ett perspektiv som är fast grundat i den funktionalistiska problematiken. Deras humanism utgör en önskan om reformering snarare än ett välgrundat och konsistent teoretiskt perspektiv som knyter an till en alternativ samhällssyn. Till största delen är deras perspektiv förankrat i 'social engineering'-filosofi och styckvisa reformer inom en problematik omgärdad av status quo." (Burrell & Morgan, 1979:325)

Man kan på rent empiriska grunder peka på detta synsätts misslyckande i praktiken. Den Braverman-inspirerade arbetslivssociologin antyder en falsifiering av idén att fusionen mellan effektivitet och humanism åtminstone hittills har kunnat bana väg för en avgörande humanisering av arbetsvillkoren. Jag har i denna studie på teoretiska grunder sökt visa att detta synsätt inte håller som garant för någon större humanisering.

Borgerliga humanistiska organisationsteoretiker menar i endimensionaltetens anda att de praktiska och teknologiska intressena är förenliga i viktiga avseenden, och att man därför inte kan tala om en grundläggande motsättning mellan dessa. Min diskussion mynnar ut i slutsatsen att det är betydligt rimligare att tala om en sådan motsättning.

Om man accepterar denna motsättning och tar ställning för det praktiska/humanistiska intresset, blir konsekvensen ett förkastande av pseudo-humanismens "piecemeal social engineering". Mot denna ställer man upphävet av det "teknokratiska medvetandet" vars ideologiska kärna

"... utgörs av elimineringen av åtskiljandet mellan det praktiska och det tekniska." (Habermas, 1971:113)

"Teknokratiskt medvetande innebär att det praktiska intresset försvinner bakom intresset av expanderande av den tekniska kontrollens makt." (Ibid, s 113)

Det teknokratiska medvetandet eller, med Marcuses begrepp, det endimensionella tänkandet bidrar till att hålla grundläggande konflikter latent:

”Så länge som kravens och intentionernas oförenlighet inte uppfattas av deltagarna, kvarstår konflikten på den latent nivå. Kraftfullt integrerade aktionssystem är givetvis i behov av ideologisk legitimering för att dölja den asymmetriska fördelningen av möjligheter till legitim behovstillfredsställelse (dvs repressionen av behov). Kommunikationen mellan deltagarna är då systematiskt störd eller blockerad.” (Haberma, 1973b:27)

Den organisationsteori som jag här behandlar kan förstås i belysning av detta. Genom att släta över konflikten mellan det praktiska och det teknologiska legitimerar man rådande betingelser och ytterst den förhärskande sociala och ekonomiska ordningen.

Fackföreningar och teknologisk rationalitet

Under det senaste decenniet har det blivit vanligt att arbetslivsforskare uttryckligen tar ställning för ett fackligt perspektiv på de frågeställningar som studeras. Eftersom fackliga krav genomsyrar större delen av modern svensk arbetslivsforskning har jag själv avstått från att i större utsträckning behandla dessa. Som utgångspunkt för min analys har jag valt en motsättning som inte direkt kan översättas med konflikter mellan fackliga och företagsledande krav. Begreppet teknologisk rationalitet svarar dock ganska väl mot management-praxis i en kapitalistisk ekonomi, och kritiken av den förra innebär naturligtvis även en kritik av den senare.

Även om fackföreningar ibland söker bekämpa problem som följer på denna rationalitets dominans, kan man inte säga att fackföreningarna alltid utgör en kraft som strävar mot och än mindre förmår negera denna dominans. Det rådande ekonomiska systemet sätter naturligtvis sina restriktioner för de anställda och deras organisationer att utmana ekonomiska prioriteringar:

”...eftersom trycket från inhemsk och internationell konkurrens på marknaden finns, så kommer lokal kamp från arbetarnas sida att motätta sig ny teknologi snarare att leda till fackföreningarnas bankrutt eller företagsnedläggelser än innebära att arbetares färdigheter bevaras eller ge modifierad kontroll över arbetet.” (Zimbalist, 1979:xiv)

Många arbetslivsforskare menar att det ofta finns ett visst manövringsutrymme att utnyttja för att föra fram krav på t ex arbetets kvalitet. De ekonomiska restriktionerna determinerar ju inte produktionsteknologi och arbetsorganisation in i minsta detalj. Bland element i fackliga strategier som diskuteras inom arbetslivsforskningen kan nämnas värnande om yrkesskickligheten i existerande arbeten. En mer långtgående facklig strategi går ut på att såväl arbetsorganisationen och arbetsinnehållet som besluts- och kontrollsystem på företagsnivå byggs upp så, att de möjliggör en demokratisk arbetsorganisation (Gardell & Svensson, 1981). En likartad uppfattning framförs även av t ex Sandberg (1981) som förespråkar övergång från facklig "konsekvenspolitik", där fackföreningarna defensivt söker värja sig mot negativa element i företagsledningarnas planer, till "teknikpolitik" där man försöker formulera och kämpa för konkreta alternativa arbetsorganisationsformer som utgår från de anställdas behov och intressen. Det senare måste i första hand ske på central facklig nivå.

Nu är emellertid ett fackligt agerande som söker skapa humana arbetsvillkor inte enbart en fråga om fackföreningarnas makt, kompetens och strategi. Deras mål och prioriteringar är av avgörande betydelse i sammanhanget. Under lång tid har fackföreningarna accepterat rationaliseringar och dess följder i form av arbetets degradering. Ökade konsumtionsmöjligheter har legitimerat detta (jfr Alt, 1976). När man nu ifrån centralt fackligt håll också har börjat intressera sig för arbetslivets demokrati och innehåll sker inte detta på något särskilt kraftfullt sätt vad gäller den egna praktiken:

"Att hota med strejker och hårda förhandlingar för krav som man inte genomfört i de egna företagen och organisationerna är föga trovärdigt. Arbetrarrörelsen har inte utformat några goda eller ens intressanta alternativ till det privata näringslivet i företag som A-pressen eller BPA. Många av de krav som man ställt upp i MBL-förhandlingarna med SAF har man låtit bero i de företag som man själv kontrollerar.

Man har vidare inte skaffat sig den nödvändiga kompetensen för att kunna utveckla organisatoriska och tekniska alternativ. Det är idag professionella uppgifter att utveckla ny teknik eller nya organisationslösningar av problem som planering och materialstyrning. Besitter man inte denna kompetens kan man inte heller hota med att ta fram

fungerande alternativ.” (Björkman & Lundkvist, 1981:382—383)

Frågan är i vilken utsträckning fackföreningarna från centralt håll är intresserade av en praktik som radikalt skiljer sig från de traditionella management-värderingarna och den instrumentella rationalitet på vilka dessa vilar.⁷ De motiv som en arbetsgrupp från LO framför för en utveckling mot mer demokratiska arbetsorganisationer harmonierar t ex väl med management-kulturens synsätt:

”De gamla metoderna för att öka avkastningen ger inte lika goda resultat som tidigare. Arbetsmiljöerna blir så påfrestande att frånvaro, personalomsättning och utslagning bara ökar. Fortsatt rationalisering efter gamla mönster blir inte lönsam . . . En demokratisk arbetsorganisation ger också chansen att spara pengar i administrationen. Det kommer inte längre att behövas så många specialister för detaljplanering och kontrollarbete.” (LO, 1978:50)

Jag vill inte hävda att fackföreningsrörelsen skulle sakna mål som skiljer sig från ”teknostrukturens”. I den citerade LO-skriften anges också en demokratisering av arbetslivet som ett mål i sig. Då den typ av demokratisering som LO eftersträvar inte utmanar värden som produktivitet och effektivitet, blir demokratiseringssträvandena underordnade de senare målen. LO-gruppen verkar åtminstone delvis se demokratiseringen som ett medel eller en ”metod” för att förbättra den ekonomiska effektiviteten och möjliggöra löneökningar. Det är därför svårt att se fackföreningsrörelsens mål som radikalt annorlunda företagsledarnas. Den kritik som framförs i denna bok mot den teknologiska rationalitetens dominans riktar sig också i ganska stor utsträckning mot stora delar av fackföreningsrörelsen.

Kan ett samhälle bli bättre än dess arbetsliv?

Med denna fråga vill jag inte påstå att arbetslivet skulle betyda allt för den enskilda människan eller för samhället. Min fråga kan ändå vara värd att ställa och reflektera över. Arbetslivet är för många människor och för samhället i dess helhet en central institution. Dess kvalitet inverkar på det mesta i samhället, från familjeharmonin till behovet av sjuk- och socialvård samt till den politiska aktiviteten och kvaliteten.

Ett omdöme om arbetslivet kan därför inte frikopplas från ett omdöme om samhället i stort.

Denna bok har argumenterat hårt för att problematisera den grundläggande rationalitet som genomsyrar arbetslivet och som orsakat arbetets degradering under 1900-talet. Att bryta med denna rationalitets dominans fordrar naturligtvis grundläggande ekonomiska och samhällseliga förändringar för

”... oavsett hur snabbt produktiviteten ökas och oavsett vilka mirakulösa bidrag den teknologiska vetenskapen kan ge, så kommer en för kapitalet tillfredsställande produktivitetsnivå aldrig att kunna uppnås. Ännu tvåhundra år efter den tekniskt-vetenskapliga revolutionen handlar kapitalismens allt överskuggande och nästan krisartade problem om hur produktiviteten skall kunna förbättras.” (Braverman, 1974:180)

Bravermans poäng är tankeväckande. Fortfarande, trots en materiell standardökning som i de globala och historiska perspektiven är oerhörd, så utgör den teknologiska rationaliteten fortfarande det förhärskande riktmärket för vår praxis. Är det inte ganska märkligt att det centrala samhällsproblemet i världens rikaste länder är näringslivets produktivitet och effektivitet?

9. Mot en kritisk organisationsteori

Detta avslutande kapitel skiljer sig i vissa avseenden från innehållet i övrigt. Syftet med kapitlet avviker också något från det som angavs i inledningsavsnitten. Jag har hittills primärt uppehållit mig *inom* ramarna för befintlig organisationsteori och arbetslivsforskning. Jag har sökt omtolka och visa på delvis dolda innebörder i dessa teorier (främst ideologiska sådana) samt strävat efter en ökad kritisk förståelse som bidrag på vägen mot bättre teorier. Detta svarar mot mina två inledningsvis formulerade syften: kunskapsintegration och ideologikritik.

I detta kapitel skall jag söka formulera några teoretiska utgångspunkter för kritisk organisationsteori och arbetslivsforskning. Jag går således utöver ramarna för en kritisk granskning som så att säga fungerar i relation till befintlig forskning och teori. Den alternativa organisations-teori som jag skisserar tar dock som en av sina utgångspunkter kritiken av de förhärskande teorierna.

Detta kapitel är strukturerat på följande sätt. Först går jag igenom och kommenterar kort en del viktig kritik som riktats mot de dominerande organisationsteorierna under senare tid. Därefter tar jag upp några alternativa ansatser, som bygger på denna kritik. De studier som behandlas är besläktade med min egen och utgör således bidrag till formulerandet av en kritisk organisationsteori.

I därpå följande avsnitt ger jag, delvis utifrån den kritiska analysen i föregående kapitel, ett eget bidrag till en sådan organisationsteori. Jag formulerar några huvuddrag i en kritisk, frankfurtinspirerad organisationsteori samt diskuterar dessa i relation till andra alternativa organisationsteorier och till olika kunskapsintressen.

Kritik av den dominerande organisationsteorin

I min kritiska genomgång av vissa organisationsteorier påvisade jag bl a ideologiska inslag hos framförallt den sk humanistiska organisations-

teorin och i olika organisationsteoretiska texter. Den centrala aspekten rörde organisationsteorins legitimerande funktioner i förhållande till den dominerande, instrumentella rationaliteten i samhälle och arbetsliv.

En något bredare och mer allmän kritik med delvis annorlunda fokus än den av mig framförda formuleras av Zey-Ferrell (1982, Zey-Ferrell & Aiken, 1981). Kritikens udd är riktad mot de enligt författarna dominerande strukturella och contingency-teoretiska ansatserna.¹ Jag skall sammanfatta deras kritik av gängse organisationsstudier i fyra punkter:

1. *Synen på organisationer är asociologisk.* Man tar inte upp organisationsförhållanden i relation till det samhälle inom vilka dessa existerar. Studierna är främst inriktade på frågeställningar som är av primärt intresse för företagsledare i syfte att göra organisationerna mera effektiva.
2. *Studierna ger en ideologiskt konservativ bild av organisationer.* Status quo i organisationer bibehålls och förstärks då det i första hand är den dominerande elitens föreställningar och intressen som tillmätts betydelse i den organisationsteoretiska analysen.
3. *Organisationernas mål reifieras.* Det framställs som om det var organisationer och inte individer, grupper eller andra sammanslutningar av intressenter som har målsättningar.² Det förutsätts — ofta utan diskussioner — att organisationer har mål eller att konsensus bland alla inblandade i organisationens verksamhet råder om de befintliga målen, samt att organisationer fungerar utifrån en (och endast en) typ av rationalitet:

”Eftersom det endast anses finnas en slags rationalitet, nämligen den som innefattas av organisationens dominerande administrativa segment, ifrågasätts inte status quo, den rådande fördelningen av belöningar och de aktuella maktförhållandena. Snarare ställs endast frågan om hur väl organisationen fungerar, givet den dominerande koalitionens mål och syften.” (Zey-Ferrell & Aiken, 1981:8)

Den dominerande organisationsteorin förutsätter värdekonsensus i organisationer. Man utgår från att alla medlemmar i organisationer i princip delar grundläggande värderingar och attityder. Detta innebär att även om olika individer kan ha skiljaktiga ambitioner och motiv, så har man det utifrån en gemensam uppsättning normer inom ramen för en organisatorisk konsensus.

4. *Ringa vikt fästs vid maktförhållandenans betydelse i analysen av organisationer.* Maktrelationer presenteras sällan som en central dimension. Dominans, tvång, manipulation och olika grupper eller klassers förtryck från mäktigare grupper sida analyseras sällan.

"Sådana uttryck för makt ingår inte i definitionen av auktoritet och anses därför inte relevanta i analyser av byråkratier. Dessutom uppstår inte frågor om källor för och användande av makt, eftersom organisationer ses som konfliktfria och orienterade mot för alla medlemmar gemensamma mål och intressen." (Zey-Ferrell, 1982:449)

Om makt överhuvudtaget analyseras, sker detta i termer av inflytande och auktoritet. Legitimiteten i rådande maktförhållanden och maktutövning tas för given.

Colignon & Cray (1981) formulerar en liknande kritik mot teorier inom vad man menar vara det dominerande paradigmet inom organisations-teorin:

"Dessa teorier reflekterar forskarnas förkärlek för problem med organisatorisk effektivitet och deras ointresse för organisationers inverkan på samhället. Just därför att synen på organisationer är passiv och statisk, har dessa studier inte visat hur organisationer kan anpassas efter sociala behov eller efter önskemålen hos majoriteten av dem som lever och arbetar i organisationen. Resultaten har en klart elitistisk slagsida och lämpar sig bäst för att förbättra organisationens produktivitet eller dess företagsekonomiska effektivitet. Genom att hålla sig inom detta snävt reglerade område, har organisationssociologin reserverat sig inte bara från många sociala problem utan också från ett antal samhällsvetenskapliga problem." (s 101)

Jag instämmer i princip i denna kritik men vill kort kommentera dess räckvidd. Organisationsteorin är ett vitt och komplicerat forskningsfält och inrymmer en mångfald olika ansatser. Frågan är hur dominerande "de dominerande" organisationsteorierna är. Zey-Ferrell & Aikens antologi visar att det finns en del undantag från vad man kallar den dominerande organisationsteorin. Vad gäller de punkter som tas upp så skiljer de sig något beträffande omfattningen av kritikens giltighet. Jag har

tex intryck av att den rationella bilden av organisationers fungerande inte längre är så dominerande. Flera studier snarast betonar motsatsen när det gäller tex beslutsfattande (se tex March & Olsen, 1976). Aktions- eller aktörssynsättet har under 70-talet fått en viss spridning och detta bryter dels med den traditionella synen på rationalitet, dels med bilden av människor som inte aktivt handlande varelser (se tex Arbnor m fl, 1980). Det bör också påpekas att den refererade kritiken gäller i något högre grad för amerikanska än för skandinaviska förhållanden. Därmed naturligtvis inte sagt att kritiken skulle sakna giltighet för huvuddelen av all organisationsteori.³

Den refererade kritiken kan tas som utgångspunkt för formuleringen av en alternativ ansats inom organisationsteorin. En grov skiss till inriktningen hos en sådan fås genom att negra de punkter som Zey-Ferrell m fl för fram. Organisationsteorin skulle då bl a kännetecknas av

- Fokusering på relationen mellan interna organisationsstrukturer, processer och ideologier å ena sidan, och de samhällsförhållanden inom vilka organisationen fungerar å den andra.
- Betoning av intressekonflikter och en strävan att besvara frågeställningar som är av primärt intresse för kategorier av arbetare och lägre tjänstemän.
- Undersökning av olika gruppers och koalitioner agerande i företag bl a med avseende på förmåga att bestämma organisationens mål och uppbyggnad.
- Orientering mot betingelserna för grundläggande förändring av organisationers fungerande.

Det finns en del studier som präglas av denna inriktning. Jag skall i följande avsnitt kort ta upp ett par sådana.

Ett par exempel på kritiska ansatser

Benson (1977a) presenterar i en artikel grunddragen i en dialektisk organisationsteori. Han utgår från fyra principer för en dialektisk analys — social konstruktion, totalitet, motsättning och praxis — och söker applicera dessa på organisationsteorin.

Med *social konstruktion* (social produktion) menas att individer ständigt

skapar den sociala världen genom interaktion med varandra och genom upp- och ombyggnad av institutionella strukturer. Den sociala verkligheten är genom detta i ständig omvandling. Det finns dock starka krafter som verkar för reproduktion av den rådande sociala strukturen.

En organisation är en del av den sociala världen och som sådan ständigt i tillblivelse. Dess centrala kännetecken — mål, strukturella förhållanden, teknologi, informella relationer osv — är resultatet av den sociala konstruktionen. Den dialektiska analysen strävar efter att belysa hur specifika organisationsformer växer fram (produceras), vilka mekanismer som utnyttjas för att bibehålla (reproducera) dessa former samt organisationers fortlöpande förändring (rekonstruktion). Föreställningar, handlingar, intresse- och maktförhållanden blir därför speciellt intressanta att studera.

Den dialektiska ansatsens intresse för *totaliteten* innebär att sociala strukturer belyses som en del i en större helhet snarare än som ett isolerat, abstrakt fenomen.

"Dialektisk analys är inte begränsad till den förhandenvarande, snäva konventionella realitet som förkunnas av administratörer. Dess fokus är på den totala organisation ur vilket detta snäva segment har ryckts ut. Den analyserar de sätt på vilka organisationen som en rationellt artikulerad struktur är kopplad till sin orationaliserade kontext; den undersöker och avslöjar de sociala och politiska processer genom vilka ett segmenterat perspektiv blir dominerande och drivs igenom. Den förebådar också uppkomsten av nya arrangemang baserade på förändrade maktrelationer." (Benson, 1977a:271)

Totalitetsprincipen innebär att organisationsförhållanden relateras till samhället som helhet — inte enbart till makrostrukturella förhållanden av ekonomisk och politisk art utan även människors vardagsliv (dvs även efter arbetstid).

Enligt det dialektiska tänkandet finns *motsättningar* inbyggda i den sociala ordningen och i konstruktionen av sociala förhållanden. Den sociala konstruktionen utgör inte någon rationellt styrd, centralt kontrollerad process. Trots att ledare och administratörer försöker styra processen hamnar vissa element i denna bortom det rationellt styrda. Vissa motsättningar genereras inom organisationen, t ex som följd av arbetsdelning, belönings- och kontrollstrukturer. Individer och grupper med

olika positioner och olika arbetsförhållanden kan utveckla synsätt och handlingsmönster som står i opposition till den dominerande rationaliteten. Andra motsättningar kan primärt hänföras till förhållanden utanför organisationen. Hit hör konflikter mellan arbetsgivarna och arbetstagarna som framförallt utspelas på central nivå, samt motsättningen mellan protestantisk arbetsetik och hedonistisk konsumtionsorientering för att ta två skilda exempel.

Den mest grundläggande motsättningen är dock den mellan den konstruerade sociala ordningen och den fortlöpande sociala konstruktionen, mellan den existerande strukturen och processen, som leder fram till en ny social struktur.

"Reifierandet av organisationen som ett determinerande ting som står över människor står i motsättning till den fortgående produktionsprocessen. Denna motsättning utgör kärnan i social och politisk alienation. Då människor blir medvetna om denna motsättning och handlar för att överskrida den, genomför de en rationell rekonstruktion av den rådande ordningen och överskrider dess begränsningar." (Ibid, s 267)

I och med detta kommer vi fram till vad Benson benämner *praxis*. Praxis-begreppet står här för "den fria och kreativa rekonstruktionen av sociala förhållanden på basis av förnuftsmässig analys av både begränsningar och möjligheter i de nuvarande sociala formerna" (Ibid, s 267). Intresset för praxis har såväl deskriptiv som normativ innebörd. Det deskriptiva innebär i sammanhanget en strävan efter att ta fasta på att människor under vissa omständigheter som aktiva aktörer kan rekonstruera de sociala omständigheterna utifrån en egen rationell analys. Normativt är den dialektiska organisationsteorin inriktad på att bidra med kunskap som stimulerar en sådan rekonstruktion. Kunskapsintresset är med andra ord emancipatoriskt.

Den dialektiska ansatsen innebär dels kritik av begränsade perspektiv som blockerar praxis, dels konstruerande av alternativ till de nuvarande organisationsformerna.

Bensons bidrag bör inte ses som en färdigformulerad dialektisk organisationsteori. Han skriver själv att hans artikel erbjuder en "kritisk-emancipatorisk utgångspunkt för organisationsteorier". Som sådan är den spännande och verkar fruktbar. Den följer väl de implikationer som

finns i den i föregående avsnitt refererade kritiken av den dominerande organisationsteorin. Benson överbetonar dock den sociala utvecklingens processkaraktär, verkligheten som en fortlöpande social konstruktion och de voluntaristiska elementen i relation till förutsättningarna för överskridande av de rådande förhållandena. Benson förmedlar en, åtminstone i relation till t ex Braverman och Marcuse, ganska positiv och optimistisk bild av möjligheterna till radikala förändringar. Han underskattar den förhärskande ideologins dominans över den sociala verkligheten.

En annan alternativ ansats i organisationsteori skisseras av Burrell (1980). Denne kritiserar Benson för att se organisationer som helheter snarare än delar av helheter. Denna kritik antyder poängen i Burrells egen ansats. Han menar att det är det moderna kapitalistiska samhället som totalitet snarare än organisationer som bör stå i fokus för vad han kallar radikal organisationsteori. Inom ramen för denna totalitet finns emellertid behov av att förstå organisationer, eftersom det är här som kapital och arbete möts, arbetsprocessen äger rum samt produktivt och improduktivt arbete samspelar.

"Det är organisationer som representerar produktionspunkten, mötesplatsen för djupt liggande motsättningar, klassbaserade konflikters initiala hemvist. Därför framstår det som betydelsefullt att lägga märke till att under 'senkapitalismen' äger några av de avgörande processerna i totaliteten rum inom en organisationsform. Radikal organisationsteori tar detta som sin fundamentala startpunkt och som sitt 'raison d'être'!" (Burrell, 1980:90)

Burrell skriver bl a att organisationer fungerar som mekanismer som integrerar ekonomiska, politiskt-administrativa och ideologiska samhällsstrukturer inom ramen för en totalitet. Burrell menar att det centrala i utvecklingen av en radikal organisationsteori — i varje fall i nuvarande läge — inte är att göra fältstudier, utan man måste först lösa de filosofiska och teoretiska problem som är förknippade med utvecklandet av en alternativ organisationsteori.

I inledningen av artikeln beklagar Burrell att radikala organisations-teoretiker ägnat så lite tid och kraft åt att utveckla en organisationsteoretisk ansats utifrån det egna paradigmet. Ringa substantiellt arbete har gjorts för att formulera ett riktigt alternativ till ortodoxin. De störs-

ta ansträngningarna har i stället lagts ner på att belysa bristerna hos den dominerande organisationsteorin. Enligt mitt förmenande är detta fullt rimligt. En radikal eller kritisk organisationsteori måste ta sin utgångspunkt i analys av missförhållanden och ideologiska dominansförhållanden. Kritiska granskningar av den dominerande organisationsteorin utgör en hörnsten i en kritisk ansats. Burrell själv ägnar större delen av sin artikel åt kritik av den traditionella organisationsteorin och framförallt av dess vetenskapsteoretiska bas.

Bensons och Burrells artiklar utgör exempel på försök att skissera utgångspunkter för en kritisk organisationsteori snarare än att formulera en färdig teori. Båda ansatserna är väl förankrade i en vetenskapsteoretisk referensram och är påverkade av marxistisk teori, som dock tolkas mera i överensstämmelse med Frankfurttraditionen än med ortodox marxism.

Inom ramen för flera av ansatserna till en kritisk organisationsteori har angelägna forskningsproblem eller -fokus formulerats. Burrell & Morgan (1979:323—4) ser t ex följande förhållanden som angelägna att kritisera:

1. Begreppet instrumentell rationalitet som det dominerande och högst värderade tankesättet i organisatoriska sammanhang.
2. Regler och kontrollsystem som förmedlar utförande av instrumentella handlingar.
3. Roller som begränsar mänskliga aktiviteter inom snävt definierade ramar.
4. Det organisatoriska livet, vilket reflekterar en typ av "kommunikativ störning".⁴
5. De ideologiska mekanismer genom vilka arbetaren vänjs vid att acceptera arbetsplatsens roller, regler och språk.
6. Dyrkande av teknologin som en frigörande kraft.
7. Reifikation (förtینگligande), t ex i termer av arbete, fritid, knapphet och profit, vilket mystifierar förhållandet mellan individen och den värld han lever i.

Medan Burrell & Morgan betonar den kritiska aspekten tar Benson även upp konstruktionen av alternativa organisationsformer som viktig uppgift för den kritiska organisationsteorin. Viktiga frågor är enligt honom humanisering av arbetsprocesser, utvecklingen av participativa system (självstyre), alternativ till byråkrati, avlägsnande av dominansförhål-

landen, möjligheter att utnyttja expertkunskap utan att skapa teknokratiska eliter m m. Benson är medveten om att detta är svåra forskningsuppgifter. Han nöjer sig dock med att kort nämna dessa.

Den korta genomgången i detta avsnitt av dels ett par utgångspunkter för en kritisk organisationsteori, dels ett antal möjliga forskningsproblem för denna att ta tag i, antyder riktning och innehåll för konkretisering av en kritisk organisationsteori.

Sex teser för en kritisk organisationsteori

I detta avsnitt anges några huvuddrag i en kritisk organisationsteori genom några relativt allmänt hållna aspekter. Preciseringar och konkretiseringar förekommer endast sparsamt. Jag knyter an till de alternativa organisationsteoretiska angreppssätt som behandlades ovan, även om min framställning skiljer sig från dessa bl a genom en hårdare anknytning till Frankfurttraditionen. Jag utgår från mina diskussioner och analyser i de föregående kapitlen och använder dessa som grund för min teoriansats. Jag summerar vissa tidigare genomförda resonemang och formulerar samt vidareutvecklar en del slutsatser från dessa.

Den kritiska organisationsteorin presenteras här i form av sex punkter eller teser. Dessa är dock inte strikt åtskilda utan hänger nära samman.

Tes 1: I organisationer råder ett viktigt spänningsförhållande mellan den teknologiska rationaliteten och denna rationalitets negation. Den senare kan betecknas som praktiskt förnuft (jfr s 13f), men jag använder här i första hand begreppet negation för att markera en mera antydd, ofärdig form av rationalitet och även för att understryka spänningsförhållandet till den dominerande teknologiska rationaliteten. Förhållandet är således snarare dialektiskt än dualistiskt. Motsättningen mellan dessa övergripande rationaliteter kan vara mer eller mindre "objektivt" omfattande och mer eller mindre "subjektivt" framträdande. Det senare är bl a avhängigt ideologiska förhållanden. (Dessa behandlas senare.) Motsättningens omfattning är beroende av bl a teknologiska och marknadsmässiga betingelser samt av klassförhållanden. Olika teknologier kan ge olika frihetsgrader vad gäller utformningen av arbetsvillkor och ju färre frihetsgrader desto mer markant är motsättningen mellan den rådande rationalitetens manifestering och negationen av denna.⁵

Marknadssituationen för ett företag eller, om en annan analysnivå väljes, ett lands näringsliv kan vara mer eller mindre pressad: kortsiktigt tvång till vinstmaximering kan förstärka motsättningen.⁶ Arbetarklassen kan vara mer eller mindre socialt och ideologiskt integrerad i de rådande dominansförhållandena och i större eller mindre utsträckning formulera sina krav i enlighet med den teknologiska rationaliteten. Motstånd mot dennas dominans kan ge upphov till antingen en förstärkning eller en försvagning av spänningsförhållandet beroende på de ledande skiktens, dvs den teknologiska rationalitetens förvaltare och aktörer och val av strategier. Utifrån ekonomins, marknadens och teknologins utveckling och de olika intressenternas ageranden (inkl passiva reaktioner) skapas motsättningar som gör realiserandet av tidigare strategier inom ramen för den förhärskande rationaliteten problematiskt och eventuellt tvingar fram förändringar av densamma. Jag skall här diskutera tre typer av modifikationer av hur den teknologiska rationaliteten kan realiseras.

A. Motsättningen mellan den teknologiska rationaliteten och dess negation kan *reduceras*. Reaktioner i form av aktiv opposition (sabotage, strejker utlösta av dåliga arbetsförhållanden etc) eller passiv protest (frånvaro, maskning etc) från de anställdas sida riktade mot den förhärskande rationalitetens uttryck kan tvinga fram förändringar av de förhållanden som givit upphov till dessa reaktioner, vilka ses som manifesteringar av negationen. Den teknologiska rationalitetens aktörer (främst företagsledare och andra ur den teknisk-administrativa eliten) kan således i viss mån söka åtgärda orsakerna till reaktionerna. Ett förverkligande av den teknologiska rationaliteten innebär alltså *inte* nödvändigtvis en omänsklig teknokrati, utan viss hänsyn måste tas till sociala förhållanden och människors behov för att optimal kontroll över maximal produktion skall möjliggöras. För den dominerande elitens aktörer är dock orsakerna till missnöje, protest, alienation m fl uttryck för negationen inte av intresse i sig annat än som hinder för ytterligare teknologisk och organisatorisk utveckling. Reaktioner av typ psykisk ohälsa och social utslagning — som i viss utsträckning kan ses som effekter av den teknologiska rationalitetens dominans — stör dock inte rationalitetens realiserande, såvida inte orsaksrelationen påvisas, de rådande förhållandena kritiskt granskas samt följs av aktiv opposition av något slag. De dominerande ak-

törerna har inget direkt intresse av att söka åtgärda orsakerna till denna typ av reaktioner, utan det är endast konsekvenser som stör den teknologiska rationalitetens realiserande som dessa aktörer måste hantera. Organisationsprinciper som socioteknik, job enrichment och demokratiskt ledarskap utgör exempel på försök att åtgärda orsakerna till problemen och att minska motsättningen mellan den teknologiska rationaliteten och dess negation till förmån för ett störfriare förverkligande av den förra. Som framgått av tidigare kapitel kan man knappast annat än undantagsvis tala om en syntes av de båda förnuften, utan det är snarast fråga om en smärre anpassning till negationens uttryck inom ramen för en dominerande instrumentell rationalitet. (Som tidigare påpekats används detta begrepp som synonym till teknologisk rationalitet.)

- B. Utifrån denna rationalitet kan emellertid också negationens störande *manifesteringar* hanteras på ett sätt som *inte* reducerar motsättningen, utan denna bibehålls och kanske till och med förstärks. Att driva arbetsdelning och dequalificering av arbetet ännu längre än vad som skett då motsättningen resulterade i rationalitetsstörande uttryck, kan vara och tycks ha varit en strategi att bibehålla den rådande rationaliteten genom att negationens uttryck blir lätta att hantera. Arbetsdelning och dequalificering kan visserligen leda till missnöje, frånvaro, bristande motivation etc, men dessa reaktioners betydelse är mindre och kan till och med tas med i kalkylen för en planerad rationalisering. På så sätt reduceras de arbetandes möjligheter att mera verkningsfullt påverka den rådande teknologiska rationaliteten. Arbetslivets utveckling under 1900-talet har drivits enligt denna logik. Motsättningen mellan den förhärskande rationaliteten och det praktiska förnuftet har blivit allt mer påtaglig, men den opposition som härrört från negationen har hanterats utan att motsättningen försvagats. Försöken att reducera spänningsförhållandet genom att åtgärda orsakerna till oppositionen mot den dominerande rationaliteten har haft ringa inflytande.
- C. Ett ytterligare sätt på vilket negationens uttryck kan avvärjas så att de inte stör ordningen är via den instrumentella rationalitetens frukter, dvs genom ökning av konsumtionen. Detta kan uttryckas som att den teknologiska rationalitetens vinster kan *fördelas*. Konsumtionskulturen är intimt förknippad med den teknologiska rationalitetens dominans och bidrar till att ge denna legitimitet. Fabricerandet av

standardiserade "behov" väl lämpade för tillfredsställelse genom masskonsumtion är en central del av denna rationalitet. Kombinationen av ökande löner och masskonsumtion har möjliggjort arbetarklassens "rättning i ledet" efter rationaliseringar, arbetsdelning och dequalificering. Att kanalisera protester mot dehumanisering till önskemål efter den avancerade teknologins positiva effekter har varit och är det mest påtagliga sättet att neutralisera negativt tänkande och handlande.

Tes 2: Den teknologiska rationalitetens dominans över arbetsprocessen svarar mot de dominerande samhällsskiktens intressen. Med "dominerande samhällsskikten" avser jag i första hand företagsledare och andra ur den tekniskt-administrativa eliten samt större kapitalägare. Dessa kan beskrivas som den teknologiska rationalitetens aktörer. Som signifikanta sådana kan även medlemmar i den fackliga och politiska eliten räknas. Negationen av den dominerande rationaliteten svarar närmast mot arbetarnas och de lägre tjänstemännens intressen, även om dessa kategorier och deras förespråkare långtifrån alltid agerar utifrån denna negation — motsatsen är vanligare — vilket är avhängigt bl a ideologiska förhållanden. Enligt den empiriska arbetslivsforskningen är det dessa grupper som far mest illa av den logik som idag dominerar arbetslivet. Logikens avigsidor är mest markanta vad gäller just deras arbets-situation. Okvalificerade, hårt styrda och monotona arbetsvillkor genererar psykisk ohälsa, psykosomatiska symptom och återverkar även på individens fritid och totala livssituation i passiviserande riktning. Även många personer i högre positioner i organisationer kan naturligtvis drabbas av den rådande ordningen, t ex i form av stor arbetsbörda och "chefs-stress", men i varje fall i relation till de lägre yrkeskategorierna har dessa större intresse av att upprätthålla den rådande rationalitetens dominans.

Utifrån rent empiriska resultat inom arbetslivsforskningen kan hävdas att de nuvarande förhållandena i arbetslivet inte är i enlighet med folkflertalets intressen. Samma tes kan också förfäktas utifrån marxistisk klassanalys eller alienationsteori.

Även utifrån en organisationsteoretisk analys kan man komma fram till en likartad uppfattning eller i varje fall hävda att motsättningen mellan den teknologiska rationaliteten och dess negation är normalt mest markant bland de lägre skikten i organisationer. De organisations-

principer som syftar till ett överskridande av motsättningen har helt andra och avsevärt bättre förutsättningar att nå resultat på högre nivåer i organisationshierarkin än på lägre (se kapitel 6 och Alvesson 1982).

Tes 3: Ett samhälle och en organisatorisk praktik uppbyggd kring den teknologiska rationalitetens dominans fordrar en väl utvecklad ideologi som kan täcka över de motsättningar och den kritik som den teknologiska rationaliteten ger upphov till. Detta innebär att "störande" tankar och handlingar som syftar till överskridande av denna rationalitets dominans motverkas. Marcuse (1964) talar om det endimensionella samhället, tänkandet och människan som en effekt av en sådan ideologisk herravälde.

Den instrumentella rationalitetens företrädare har behov av och söker på olika sätt stimulera produktion av konsensus kring detta förnufts dominans. Detta kräver en ideologiproduktion som innefattar såväl övergripande samhälls- som mera specifika företagspolitiska förhållanden. Den förhärskande organisationsteorin, i synnerhet den företagsekonomiska, kan förstås i belysning av detta. Forskning och teoribildning bidrar här till konsensusformering. Detta sker bl a genom att man på det teoretiska planet betonar problem som är av relevans för ett realiserande av den instrumentella rationaliteten, medan problem som är förknippade med det alternativa förnuftet reduceras eller tas för givna. På så sätt förmedlas en världsbild som stöder den förra rationaliteten.

Centralt i konsensusformeringen är utvecklingen av begrepp och föreställningar som ger den dominerande rationaliteten en humanistisk sida. Denna ställer i utsikt att effektivitetstänkande och humanism är förenliga. Denna organisationsteori (t ex McGregor, Schein) har haft större genomslagskraft på föreställningsnivån än i den konkreta praktiken. Den är användbar i konsensusformeringen på två sätt. För det första ger organisationsteorin den dominerande rationaliteten legitimitet på ett samhälleligt-ideologiskt plan vad gäller förhållanden i arbetslivet. För det andra är den ett led i kvalificerandet av individer för en praktik inom den teknologiska rationaliteten (t ex företagsledare, administratörer och tekniker på mellanchefs- och högre nivå). Med hjälp av organisationsteorin förbereds de på olika sätt för sin praktik. Dels hjälper den humanistiska karaktären i dessa teorier dem att avvärja egna tvivel på och kritik av de rådande förhållandena, dels lär de sig att behärska ett humanistiskt språk och vissa tekniker (t ex demokratiskt ledarskap) som

kan motverka andras kritik av deras förhållanden och därmed göra dem bättre skickade att genomföra sina insatser som företagsledare etc. Dessa organisatoriska teorier bidrar således till att socialisera och kvalificera individen för en verksamhet i vilken ideologin underlättar anpassning och framgång.

Denna "positiva" sida av tillägnandet av en ideologi är påtaglig för företagsledare och andra chefer i relation till management-ideologierna.

Tes 4: En organisatorisk praktik som svarar mot människans psykiska förutsättningar och flertalets intressen måste bryta med den teknologiska rationalitetens herravälde. Endast i undantagsfall svarar detta herravälde mot människans behov i det senindustriella arbetslivet. Denna rationalitet måste överskridas om värden som människans fria utveckling skall kunna realiseras.⁷

En problemlösningss filosofi inom organisationsteori och arbetslivsforskning som tar avstamp i det "konstruktiva" inrangerandet av humanism inom ramen för den dominerande rationaliteten förmår i flertalet fall endast reducera det negativa snarare än utveckla det positiva i människans frihet och utvecklingspotential.

Den teknologiska rationalitetens dominans är inte naturlagsgiven utan socialt producerad. Överskridande av denna är alltså möjlig. De dominerande intressena söker dock framställa detta dominansförhållande som ofrånkomligt och som en grundläggande restriktion för bl a arbetslivets humanisering:

"Systematiska ansträngningar för att förtrycka överskridande medvetande karaktäriserar byråkratier över den industrialiserade världen." (Brown, 1978:372)

Genom att den kritiska organisationsteorins kunskapsintresse går ut på att kritisera denna systematiska blockering av ett transcendentalt tänkande, skapas åtminstone intellektuella förutsättningar för ett överskridande av restriktionerna för den organisatoriska praktiken och en strukturering av den produktiva verksamheten utifrån ett praktiskt förnuft.

Tes 5: Företag och kvasi-industriella organisationer kan ses som såväl instrument för reproduktion av teknologisk rationalitet som bestämda

av dess dominans i samhället. Detta innebär att organisationer (organisationers ledande skikt) skapar, vidmakthåller och sprider denna rationalitet och dess konkreta uttrycksformer i ekonomiska, politiska och kulturella sammanhang. Men organisationer är på samma gång också underordnade de restriktioner för verksamheten som följer av den teknologiska rationalitetens dominans. Dessa restriktioner är i ett kapitalistiskt samhälle relativt snäva, ty

”... det kapitalistiska produktionssättet kan förstås som en mekanism som garanterar de målrationella subsystemens permanenta expansion och därigenom kastar den institutionella referensramens ’överlägsenhet’ i förhållande till produktivkrafterna över ända.” (Habermas, 1971:96)

I relation till den teknologiska rationaliteten är företaget eller, för att vara mera specifik, olika skikt inom företaget, såväl subjekt som objekt: Man reproducerar denna rationalitet och bidrar till dess dominans, men man är också styrd av denna. Företag är således även uttryck för den teknologiska rationalitetens dominans. Aktörerna inom ett företag kan differentieras med avseende på denna subjekts-/objektsdimension: Företagets ledande skikt är i högre grad subjekt än objekt, dvs i första hand intentionellt handlande, omvärldsreglerande aktörer, medan anställda på lägre nivåer i dagens företag ofta är reducerade till objekt, dvs till passiva, styrda operatörer som har att anpassa sig efter marknadens och produktionsprocessens krav, förmedlade via företagets ledande skikt. Denna differentiering utifrån en subjekts-/objektsdimension är naturligtvis delvis en fråga om makt, men handlar också om den hög-avancerade, storskaliga teknologins krav — utrymmet för människors subjektivitet, intentionalitet och aktörsegenskaper är ringa och förbehållet ett fåtal (jfr tes 3 ovan).

Subjektsdimensionen — utrymmet för intentionellt handlande i motsats till passiv respons och adaption — skiljer sig inte bara *inom* företagets hierarki utan också *mellan* olika företags ledande skikt. En företagsledning i ett multinationellt företag med en stark inre position och stark ställning på marknaden har givetvis ett vidare handlingsutrymme i relation till den instrumentella rationaliteten än en företagsledning som har att kämpa med ett väl mobiliserat arbetarkollektiv och/eller ett trängt marknadsläge och tvång till vinstmaximering på kort

sikt. I dagens ekonomi, där vetenskapen och teknologin är centrala produktionsfaktorer och konkurrensmedel, har de större företagens ledare ofta en stark position (jfr Karpiks resonemang om teknologisk kapitalism, Karpik, 1977, se också Galbraith, 1967).

Dessa aspekter rörande subjektsdimensionen gäller inte enbart för den teknologiska rationalitetens realiserande, dvs omsättningen av denna i praktisk handling, utan även för ideologiproduktionen kring denna rationalitet. Teorier och föreställningar om rationaliteten och den verklighet som är en följd av dennas dominans påverkas till stor del av den teknologiska rationalitetens ledande aktörer. Jfr:

”I hierarkiska organisationer (eller i byråkratiserade samhällen) är det inte enbart medlen för ekonomisk produktion som koncentreras utan även medlen för teoretisk reflektion. Då stora organisationer uppstår utövar eliter sin makt bredare och kontrollerar komplexa sammanhang över ett allt vidare område . . . Detta resulterar i inte bara en koncentration av kontrollen över verklighetens innehåll utan även av definitionen av verkligheten . . .” (Brown, 1978:376)

Någon skarp gräns mellan kontroll av verklighetens ”innehåll” och kontroll av definitionen av verkligheten existerar inte. För den teknologiska rationalitetens aktörer är en viktig del av kontrollen av verkligheten, dvs behärskande av sådana sociala förhållanden som måste underordnas denna rationalitets herravälde, kontroll av teorier och föreställningar om denna verklighet och dess natur i termer av oundgänglig nödvändighet (i motsats till överflödig repression).

Tes 6: Organisationers fungerande kan bäst förstås inom ramen för en historisk och samhällelig kontext. Det är inte rimligt att tala om några organisatoriska lagar med universell giltighet. En förståelse av organisationers funktionssätt och av individens situation i en organisation kan inte reduceras till att endast innefatta organisationsnivån, ev kompletterad med ett miljöbegrepp där organisationens agerande ses som responser på och adaptationer till ”miljöns krav” och förändringar i ”miljön”. Som bl a Perrow (1979) påpekat, utgörs organisationers ”miljö” främst av andra organisationer, varför ett oprecist miljöbegrepp som står som determinant av organisationers fungerande kan vara missvisande. Ett annat problem med ett antagande om en omgivande miljö

är att detta lätt blir alltför luddigt.

”I den utsträckning som den yttre världen kolliderar med organisationers struktur och funktion, beskrivs den inte som en källa för intressen, värderingar, klasslojaliteter, ideologier, marknadsutveckling etc utan som organisationens ’miljö’.” (Salaman, 1978:26)

Fokusering på organisationen som central analysenhet rättfärdigas i traditionell organisationsteori utifrån antagandet att organisationer är separata, målorienterade, avgränsade system. Detta kan konfronteras med anti-organisationsteorins utgångspunkt (jfr kap 1, s 26—28):

”(Anti-organisationsteorin) betonar organisationssättet som en reflektion av en viss totalitet snarare än betydelsen av organisationer som fristående analyser på mellannivå värda att uppmärksamma i sig själva.” (Burrell & Morgan, 1979:311)

Nu kan det diskuteras om organisationsnivåns betydelse kan reduceras till att *enbart* reflektera en samhällelig totalitet. Att relativt skilda typer av ”totaliteter” som väst- och öststatssamhällen kan generera likartade arbetsorganisationer antyder att produktions- och organisationsförhållanden också har en egen logik i relation till teknologi, produktionsmål etc. (Mer om detta i Alvesson, 1983a). Organisationen består ju också av individer, vars karaktärer vid sidan av sociala förhållanden även bestäms av biologisk konstitution, psykosexuell utveckling osv. Organisationer påverkas av människans kognitiva och emotionella förutsättningar, psykologiskt grundade gruppfenomen etc, vilka inte utan vidare kan ses som en avspeglning av den samhälleliga totaliteten. För en kritisk organisationsteori är emellertid denna typ av restriktioner inte av primärt intresse. Det är istället centralt att relatera organisatoriska förhållanden till övergripande samhälleliga karaktäristika.

De inre relationerna i företag — och jag tänker då primärt på arbete/kapital-relationen — och arbetsorganisationens uppbyggnad påverkas av arbetsmarknadsförhållanden, könsmässig arbetsdelning, politiska och kulturella förhållanden samt av löneförhållanden på såväl nationella som regionala nivåer. Dessa aspekter kan inte förstås i en analys som endast uppehåller sig inom ramen för ett slutet organisationsbegrepp. Detta illustreras av Brecher (1979) som behandlar hur amerikanska elektro-

nikindustrier har utnyttjat regionala olikheter i företagets utveckling. Då industrierna var nya och experimenterade i sin verksamhet var de lokaliserade i de modernare delarna av USA, nära forskningscentra, specialiserade underleverantörer och där det fanns gott om kvalificerad arbetskraft i omgivningen. När teknologin blev stabilare, marknaderna växte och storskalig produktion möjliggjordes flyttades fabrikerna till ekonomiskt efterblivna delar av landet där okvalificerad arbetskraft fanns tillgänglig till låga priser. Många fabriker har också flyttat utomlands, företrädesvis till länder med diktatoriska regimer där lönenivån ligger extremt lågt.

Tyngdpunkten i min studie ligger dock på andra aspekter än dem Brecher tar upp vad gäller relaterande av organisatoriska förhållanden till den samhälleliga totaliteten. Med hjälp av begreppet teknologisk rationalitet kan en dualism mellan en samhällelig och en organisatorisk nivå i viss mån undvikas, eftersom detta begrepp gör det möjligt att fritt röra sig mellan nivåerna. Begreppet kan fungera som en brygga för analys av relationen mellan samhälls- och organisationsnivån. Begreppet är också lämpligt för att relatera livet inom organisationer till livet utanför: den dominerande rationaliteten präglar inte bara arbetslivet utan även fritidens och konsumtionens form och innehåll. Därigenom underlättas en analys som undviker att antyda en alltför stark avgränsning mellan olika livs- och sektorssektorer samt därmed också ge en artificiell bild av relationen mellan dessa.

Med utgångspunkt från spänningsförhållandet mellan teknologisk rationalitet och dess negation kan företagsekonomiskt orienterade organisationers "totala" produktion beskrivas på följande högst summariska sätt:

Ur en "positiv" produktionsaspekt handlar den instrumentella rationaliteten om

- Transformerings av naturen med hjälp av teknologi och vetenskap.
- Förmedling av sociala nyttigheter till förbrukarna.
- Kvalificering av individer till tekniskt och naturvetenskapligt präglat kunnande och tänkande (fjärran från den magiska tankevärlden)
- Tillfredsställelse av biologiskt och/eller kulturellt och historiskt betingade behov och önskemål.

Denna beskrivning är enligt min mening rimlig och ger en bild ur *en* speciell aspekt, som är dominerande och sällan ifrågasätts. Man kan dock framföra en "negativ" produktionsaspekt och ge följande beskrivning:

- Maximering av kontroll över naturen för att transformera denna till mänskliga nyttigheter kräver en långt driven social kontroll, i vilken människans frihet, personliga utveckling och tankeformer underställs den instrumentella rationaliteten.
- Detta kräver produktion (generering) av vissa individuella och sociala former och uppoffringar. Hit hör för många individer ur de lägre samhällsskikten den personlighetsutveckling som antydde i kapitel 4 och som svarar mot arbetsprocesser i vilken den "sociala komponenten" objektifieras som en del i den teknologiska utvecklingen.
- Formeringen av det sociala livet och individens socialisation så att sociala och psykiska strukturer harmonierar med det överordnade teknologiska intresset berör inte människan enbart som producerande varelse. Såväl produktionens faktiska fungerande som legitimeringen av den dominerande rationaliteten kräver att behov av eller i varje fall starka önskemål efter transformationsprocessens output föreligger. Sådana behov och önskemål är i viss mån biologiskt givna, men i "överflödssamhället" framförallt kulturellt betingade. Den kulturella bestämningen måste vara sådan att det efterfrågade väl överensstämmer med den instrumentella rationaliteten och vad som är möjligt att åstadkomma inom ramen för denna.

Den sista punkten kan även uttryckas så här: De dominerande intressen-terna i organisationer skapar och anpassar behov och önskemål efter den teknologiska rationaliteten. Mot dennas dominans i produktionsapparaten svarar en dominans i fritids- och konsumtionssfärerna. Forandet av dessa sfärer är inte enbart en följd av konsumtionsmanipulerande tekniker. Den instrumentella rationaliteten påverkar också konsumtionsledet via dess herravälde över människornas arbetssituation. Överspridningseffekterna från arbets- till livssituation, vilka berördes i kapitel 3, kan antas påverka även konsumtionen. Horkheimer & Adorno (1947) beskriver relationen mellan det mekaniserade arbetet och fritidsaktiviteterna på följande sätt:

"Under den sena kapitalismen är underhållningen en förlängning av

arbetet. Underhållning efterfrågas av den som vill dra sig undan den mekaniserade arbetsprocessen för att sedan på nytt orka med den. Men samtidigt har mekaniseringen en sådan makt över fritidsmänniskan och hennes lycka, den behärskar så grundligt tillverkningen av förströelseobjekt, att hon inte längre kan uppleva något annat än efterbildningar av just arbetsprocessen. Det föregivna innehållet är bara en urblekt förgrund; vad som präglar sig in är den automatiserade serien av normerade förrättningar. Arbetsprocessen i fabriker och på kontor kan man undandra sig bara genom att efterlikna den på fritiden.” (s 161)

Den teknologiska rationalitetens dominans över konsumtionens och fritidens innehåll är således enligt detta synsätt inte enbart förmedlad via reklam, sales promotion och andra konsumtionsmanipulerande ansträngningar. Den struktur som kännetecknar organisationers inre verksamhet och som präglar de arbetandes tillvaro under arbetstid reproduceras i konsumtionsledet. Varuproducerande organisationers ”externa intressenter”, konsumenterna, är i flertalet fall verksamma i varuproducerande eller ”kvasi-industriella” organisationer, vilket gör det tveksamt att tala om dem som ”externa”. Produktionssystemet, dvs aggregatet av företag och kvasi-industriella organisationer, påverkar kulturella förhållanden, inkl människors reaktionsmönster och förhållningssätt på ett sätt som banar väg för en behovstillfredsställelse underordnad den instrumentella rationalitetens ramar.

Det kan vara besvärligt att i organisationsteoretiska ansatser grundligt belysa alla de aspekter som jag här tar upp — resultatet kan bli alltför yviga och vida studier. Bravermans bok visar emellertid att det inte behöver bli så. I vissa fall kan man naturligtvis tänka sig att kritiska studier fokuserar på inre organisatoriska förhållanden och att organisationsfenomen relateras till den samhällseliga totaliteten eller till människors ”extraorganisatoriska” liv — även om detta aldrig är helt ”extra” — på ett skissartat, övergripande och refererande snarare än inträngande, analyserande sätt. Ambitionen för en kritisk organisationsteori måste dock alltid vara att undvika att organisationen som analytisk storhet ställs i centrum. Samhällsteorin måste ha samma om inte högre prioritet än organisationsteorin.

Diskussion

Det är viktigt att understryka att min ansats, lika lite som de andra som tagits upp ovan, *inte* är ett alternativ till traditionell organisationsteori i den meningen att den på ett bättre sätt skulle besvara de frågor den senare ställer. Jag vill understryka att det är ett emancipatoriskt kunskapsintresse som utgör basen för den kritiska organisationsteorin. Forskningsfrågan är inte hur man utifrån rådande restriktioner kan avhjälpa tekniska problem på bästa sätt utan:

"Hur kan människor som är föremål för effektiv och produktiv underkastelse själva skapa villkoren för frihet." (Marcuse, 1964:24)

Denna forskningsfråga leder fram till analyser som tar upp problem och aspekter, som är grundläggande, vida och pragmatiskt onyttiga — jämfört med tex OU- och sociotekniska ansatser som normalt fokuserar på avgränsade, tekniskt hanterbara problem utifrån en "konstruktiv" strävan (i begreppets snävare mening). Medan traditionell organisationsteori är underordnad den teknologiska rationaliteten och ser denna som en given, ofrånkomlig restriktion och ett absolut rättesnöre, så problematiserar den kritiska organisationsteorin denna rationalitets dominans.

Förhållandet mellan traditionell och kritisk organisationsteori kan också beskrivas utifrån Habermas grundbegrepp. Den förra ser organisationers fungerande som en problemställning som hör hemma inom det målrationella handlingssystemet. Det är det optimala tekniskt-instrumentella fungerandet som är av primärt intresse. För den kritiska organisationsteorin utgör organisationer ett studiefält som skall belysas utifrån det symboliska interaktionssystemet. Frågan om värdesystem och fri kommunikation om sådana är central. Den kritiska organisationsteorin strävar efter att öka den kommunikativa kompetensen om organisationers fungerande. En viktig del i detta utgörs av kritik av den dominerande organisationsteorin och dess ideologi som representerar en typ av "kommunikativ störning".

Genom att undersöka och påvisa rådande ideologi- och dominansförhållanden i samhälle, arbetsliv och organisation kan den kritiska organisationsteorin bidra till att öka den "kommunikativa kompetensen" (Habermas) och, för att formulera delvis samma innebörd på ett annat sätt, bidra till ett tänkande som utgör en första förutsättning för ett

överskridande av repressiva organisationsstrukturer. Här ligger den kritiska organisationsteorins konstruktiva funktion.

Noter

Inledning

1. Som en illustration till att gränsdragningen mellan organisationsteori och arbetslivsforskning är godtycklig kan nämnas att Gardell & Svensson (1981: 218) beskriver Braverman, som normalt ses som arbetslivsforskare, som organisationssociolog.
2. Mycket mera kan, och kommer i boken att sägas, om dessa två teser (antaganden) och relationen dem emellan. Här i inledningen vill jag antyda snarare än invändningsfritt formulera vissa problem som framöver kommer att penetreras.

Kapitel 1

1. Som synes behandlar jag Frankfurtskolans historia synnerligen kortfattat. För en mera utförlig beskrivning av skolans utveckling se t ex Johansson m fl (1972) eller Slater (1978).
2. I denna bok använder jag begreppet teknologisk rationalitet i en med Frankfurtraditionen kongruent men något förenklad innebörd.
3. Marcuse har givit uttryck för såväl uppfattningen att teknologin *i sig* är negativ som att det är den specifika utformning och användning som den får i det kapitalistiska samhället som står bakom dess negativa effekter (se kapitel 8.4).
4. Så har t ex många av Frankfurtskolans äldre verk under 1970-talet för första gången översatts till engelska. På senare år har det också kommit allt mer sekundärlitteratur om Frankfurtraditionen.
5. Den här sammanfattade metoden gäller för framställningen i kapitel 2–8. Det avslutande kapitlet skiljer sig till sin karaktär från de övriga.

Kapitel 2

1. Att jag ser Bravermans arbete som ett gediget sådant hindrar naturligtvis inte att jag anser det diskutabelt i vissa avseenden, se t ex citatet på sid 56. Jag är emellertid främst intresserad av Bravermans bok som en beskrivning av arbetsvillkorens utveckling och arbetslivet av idag och det är här som jag menar att bokens styrka ligger.
2. Undersökningen är en enkätstudie och gäller metallarbetare. Eftersom dessa vid sidan av Kommunal utgör LO:s största medlemsgrupp, är kategorins arbetsvillkor av stort intresse.
3. Enkäten och följaktligen också de här refererade resultaten gäller samtliga LO:s medlemmar (med undantag för sjöfolk och musiker), således ej endast produktionsarbetare.

4. Denna kategori motsvarar i stort i SCB:s undersökning LO:s medlemmar.
5. Detta innebär således att ca 30 % av samtliga (svensktalande) LO-medlemmar har arbeten som de bedömer fordrar max två månaders upplärningstid.
6. Eftersom många människor förmodligen ogärna vill erkänna att deras arbeten är mycket enkla och okvalificerade kan man tänka sig att det finns en tendens till "uppvärdering" av lärotiden i ovanstående data. Det finns också en tendens till att enkät-studier och liknande "ytliga" metoder får fram utslätade svar med en slagsida åt det svagt positiva hållet (Björkman & Lundqvist, 1981). Efter att ha funnit att försök att fånga in arbetsmiljö-aspekter med hjälp av enkät-frågor och funnit att svaren ger en dålig överensstämmelse med "objektiva" förhållanden drar Björkman & Lundqvist slutsatsen att man måste använda ingående intervjuer för att kunna komma förbi de försvar som gör att man på ytliga frågor svarar positivt för att upprätthålla självkänsla.
7. En jämförelse: Enligt VF:s data hade 39 % av arbetarna minst tre års yrkesutbildning (som var adekvat för arbetet ifråga), enligt Korpi bedömde 15 % att arbetet krävde minst fyra års utbildning och 19 % att det krävde ett till tre år. Man kan naturligtvis här fråga sig vilka data som är av högst "kvalitet". Jag känner inte till med vilken omsorg branschorganens medlemsföretag samlar in statistiskt underlag av den här aktuella typen men det är väl inte otänkbart att räkna med att Korpis forskningsmaterial varit föremål för ett mer grundligt arbete än VF:s data.
För diskussioner om den bristande pålitligheten hos data av officiell och halvofficiell karaktär om yrkeskvalifikationer, se Braverman (1974) och Berggren (1982).
8. Jfr Taylor som i seklets början skrev:

"Det finns många människor som ogillar hela idén om en planeringsavdelning som gör personalens tankearbete... Detta ställningstagande bortser emellertid från hela trenden i modern industriell utveckling."
(Cit. av Braverman, 1974:115)

9. Den tayloristiska arbetsorganisationen förklaras och behandlas i kap 6.

Kapitel 3

1. Jag går inte in på faktorer som kan bidra till att påverka relationen mellan arbetsförhållanden och psykisk hälsa, t ex kön, ålder, individuella egenskaper etc. Jag nöjer mig med att ta upp generella aspekter. För en ansats som relaterar arbete och psykiska reaktioner på detsamma till bl a familjesituation, se Westlander (1976a). I Westlander (1976b, kapitel 1) görs en genomgång av studier och diskussioner som differentierar mellan olika kategorier av arbetstagare vad gäller relationen arbete—individ.
2. Lindqvist menar ändå att de studier som gjorts av Bertil Gardell och andra har ett värde i och med att de sammanställer vad monotona, hårt styrda arbeten betyder för personalens välbefinnande.
3. Att man inte kan se den enskildes arbetssituation som isolerad från organisationen illustreras av Lawler m fl (1973) som visar hur problem vid arbets-

berikning uppstår då arbetsuppgifter på andra nivåer (t ex förmansnivån) berörs.

4. Se även Pateman (1970) som diskuterar relationen mellan participation på arbetsplatsen och förutsättningarna för participation på det samhällspolitiska planet. Patemans tanke är att om individen har små möjligheter att lära sig att praktisera demokrati i sin dagliga kollektivt präglade situation så är hans förutsättningar att klara av att praktisera demokrati på samhällsplanet små.
5. De aspekter om vilka samhällsvetare helt kan ena sig tycks för övrigt vara lätt räknade.
6. Hawthorne-studierna tycks ha haft en viss betydelse för detta. Dessa lade tonvikten vid arbetssituationens sociala och emotionella aspekter och avledde eventuellt arbetslivsforskningen för lång tid från att uppmärksamma själva arbetsinnehållets betydelse (Blumberg, 1968).
7. Jfr Gouldner (1976:6):
"Jag säger inte att 'den som bestämmer har rätt' ('might makes right'). Jag säger att aspekter som är förankrade i mäktiga sociala krafter tas mer på allvar än vad de skulle gjort annars."
Jag instämmer med detta och kommer på olika ställen i denna studie (f f a kapitel 7) att illustrera denna tes.

Kapitel 4

1. Jag har svårt att se i vad mån detta angreppssätt kan lösa några problem eftersom det antal individer som "passar" för arbeten som vem som helst kan utföra är betydligt mindre än antalet arbeten av denna typ (jfr kapitel 2).
2. Argyris behandlas i detta kapitel. McGregor tar jag upp i kapitel 6:3. Dessa författare tas även upp i slutet av kapitel 6 och i delar av kapitel 7.
3. Jag har utvecklat denna tanke i annat sammanhang och för här endast ett summariskt resonemang (Alvesson, 1980).

Kapitel 5

1. Denna aspekt behandlas endast antydningssvis i den fortsatta framställningen. Tonvikten läggs på frånvaro-, personalomsättnings- och (i synnerhet) prestationsproblemen.
2. Motivation kan naturligtvis också vara av "negativ art", dvs syfta till att undvika lidande i någon form. Denna typ av motivation bortser jag ifrån i denna studie.
3. Detta antagande motsvarar synsätt tre i Schweib & Cummings översikt.
4. Detta givetvis under förutsättning att man har kunskap om den tillfredsställelse prestationen leder till.
5. Möjligen är denna typ av problem på väg att bli något mer uttalade vilket då skulle betyda att de skulle bli viktigare som ekonomiskt incitament (Davis, 1980).
6. Björkman & Lundqvist (1981) tar upp arbetstagarens sociala relationer som en viktig aspekt vid sidan av självbestämmande/inflytande och kvalifikationsnivå. De menar att ringa självbestämmande och låg kvalifikationsgrad i arbetet kan belasta de sociala relationerna. Denna uppfattning får empi-

riskt stöd av Hawthorne-experimenten så som de tolkas av Blumberg och av Gardell & Svenssons studie (1981). I båda dessa fall medförde en ökning av arbetsgruppens kollektiva inflytande att de sociala kontakterna förbättras.

7. Hackman (1975) beskriver human relations-skolans förhållningssätt till arbetsinnehållet så här:

''Human relations-rörelsen, konstruktionen av ackordslöner och andra system för incitament och experimentering med olika ledningsstilar syftade alla mer eller mindre till att kompensera för eller överskrida det 'naturliga' särskiljandet mellan arbetaren och hans arbete. Man kan säga att beteendevetarnas misslyckanden med att ha något större inflytande på organisationer har mycket att göra med deras accepterande av antagandet att arbetet i sig självt var opåverkligt och att beteendevetarnas uppgift enbart var att hjälpa organisationer att selektera och motivera människor inom ramen för denna fruktansvärt signifikanta premiss.'' (s 100)

8. Distinktionen mellan tekniskt och socialt betingad arbetsdelning härrör från Edqvist (1977). Som Edqvist påpekar är gränsen mellan de två typerna av arbetsdelning i praktiken ofta diffus och svår att ange men detta förhindrar naturligtvis inte att uppdelningen kan ha ett heuristiskt värde.
9. En konsekvens av standardiseringen av arbetsuppgifter på lägre nivåer i organisationer är att de som arbetar där är ganska enkla och billiga att ersätta. Lawer (1973) uppskattar kostnaden för personalomsättning på mellanchefer-nivå till fem till 25 gånger större än för omsättning av anställda med okvalificerade arbetsuppgifter.
10. Under senare år, då missförhållanden i arbetet börjat tydligare märkas i form av rekryteringssvårigheter och stor frånvarofrekvens och personalomsättning, har dock företagsledningarna incitament för att modifiera arbetsvillkoren ökat något. En del satsningar på mer psykosocialt tilltalande arbetsvillkor har följt. Som något av ett paradexempel på långt driven förändring av arbetsorganisationen i riktning mot humanisering nämns ofta Volvo Kalmar-verken. Denna fabrik omnämns även i internationell litteratur (t ex Schein, 1980) för att illustrera de humanistiska organisationsprinciperna (som jag behandlar i nästa kapitel). Fabriken kostade emellertid endast ca 10 % mer i investeringar än en ''normal'' fabrik, vilket antyder att inte ens på arbetsplatser där man enligt propagandan tagit extra stora hänsyn för att få bukt med frånvaro- och personalomsättningsproblem har detta inneburit några större extra investeringar. (Jag återkommer till Volvo Kalmar-fabriken i kapitel 6.)

Att problem som otillfredsställande arbetsvillkor genererar i form av hög personalomsättning inte nödvändigtvis behöver vara ett problem utan för vissa företag t o m kan vara en tillgång illustreras av Goldman & Van Houten (1980):

''...industrier med enkla produktionsprocesser och som kan förlita sig på okvalificerad arbetskraft drar fördelar på hög personalomsättning. McDonald's, som betalar minimala löner till tonårsarbetare, undviker utlägg för extraförmåner och löneökningar genom att uppmuntra hög personalomsättning.'' (s 79)

11. Arbetsinsatser kan i viss mån genereras genom ideologiska föreställningar av typ ''a fair day's work''. Sådana normer kanske kan vara tillräckliga för att få människor med rutinjobb och liknande att göra nöjaktiga insatser

men räcker knappast för folk i högre befattningar — för att dessa skall göra ett godtagbart jobb fordras nog ett starkare intresse än så.

Kapitel 6

1. Enligt Edwards (1979) har Taylors idéer om arbetsorganisationens utformning haft ett ringa inflytande. Taylor själv misslyckades med att genomföra dessa då han hade tillfälle att i praktiken söka pröva dem. Edwards åsikt om de Taylorska principernas ringa genomslagskraft står i bjärt kontrast till det stora flertalet arbetslivs- och samhällsforskare. Förklaringen till Edwards ståndpunkt tycks inte vara oenighet i sak så mycket som en annan användning av begreppen "taylorism" och scientific management. I regel används begreppen inte för att fånga in Taylors specifikt egna idéer utan för att beteckna allmänna organisationsprinciper för vilka Taylor var en förespråkare. Även om Taylor själv var den onekligen mest uppmärksammade var han ändå endast *en* — och kanske inte ens särskilt framgångsrik — representant för en bred trend inom fältet industriell organisation. Att tala om taylorism eller se scientific management-rörelsen som en i praktiken dominerande organisationslära är kanske begreppsligt sett missvisande. I likhet med gängse begreppsbruk talar jag dock liksom de författare som jag refererar om taylorism och scientific management i en allmän, kanske lite slapp mening.
2. Det är kanske missvisande att hänföra McGregors bok till den "moderna" human relations-skolan. Den är drygt tjugo år gammal. Det väsentliga i detta sammanhang är i varje fall att skilja McGregor m fl företrädare för 60- och 70-talens neo-tradition från Mayo och andra som representerade skolan på 30- och 40-talen.
3. Ett viktigt problem i sammanhanget är dock i vilken utsträckning de tekniska förhållandena kan modifieras:
"I existerande produktionssystem finns alltså inte de frihetsgrader i förhållande till tekniken, som möjliggör organisation av arbetet i enlighet med sociala krav. En viktig förutsättning för socio-teknisk förändring saknas alltså. Den nuvarande produktionstekniken har inte utvecklats frikopplat från organisatoriska principer. Produktionssystem konstrueras med det uttalade syftet att göra så förutsägbara och slutna som möjligt. Om man skall lyckas genomföra förändringar, som verkligen tillgodose sociala krav, måste man försöka förändra hela produktionssystemet. Då kan man inte, såsom socio-teknikerna hittills gjort, begränsa sig till det 'operativa systemet'." (Björkman & Lundqvist, 1981:339)
4. Enligt Whisler (1970) tenderar införandet av datasystem medföra att besluten hänförs uppåt i organisationshierarkin. För en genomgång av ADB-systems inverkan på arbetsvillkor, se Bradley (1977) och Sandberg (1979).
5. De aspekter som tas upp i detta och följande avsnitt behandlas mera utförligt i Alvesson (1982).
6. Det är i och för sig möjligt att teori Y generellt sett är överlägsen X. Schein (1975) menar att contingency-teorin och Y-teorin väl harmonierar eftersom Y, till skillnad från X, är flexibel och ger utrymme för olika arbetssätt. Jag tar inte ställning till Morse & Lorsch's påstående om X-teorins ekonomiska tillämplighet i vissa organisationsformer. Mitt syfte är att visa på vissa orimligheter i deras analys.

7. Mycket kortfattat kan sägas att contingency-teorin vänder sig mot antagandet om att det finns en generellt giltig "bästa" organisationsmodell. Istället hävdar man att ledarskap och inre organisationsstruktur är avhängigt betingelser av typ organisationens uppgift, storlek, teknologi och yttre miljö. För att organisationen skall vara effektiv måste dess "inre" karaktäristika, t ex ledarstil, vara i samklang med faktorer som teknologi och marknadsstruktur.
8. Detta citat återfinns i ett avsnitt av Scheins bok om "task versus people orientation". I boken i dess helhet berör Schein knappast alls utöver nämnda passus de hierarkiska skillnadernas betydelse för de organisationsteoretiska principer som formar en anställds arbetssituation. Jag återkommer i kapitel 7 till Schein.

Kapitel 7

1. Med den "humanistiska" organisationsteorin avser jag modern human relations och denna skola närstående författare, t ex McGregor, Likert, Argyris, Marrow och Schein.
2. Burrell & Morgan (1979) och Zey-Ferrell (1982) försöker att avgränsa och definiera en förhärskande typ av organisationsteori som stämmer relativt väl överens med objekten för min ideologikritiska genomgång. Av utrymmesskal avstår jag dock från att referera deras diskussioner och att själv söka bestämma den "förhärskande organisationsteorin". En översikt över organisationsteorier som bryter med denna ges i Burrell & Morgan (1979) och Zey-Ferrell & Aiken (1981). Jfr också Arbnor, Borglund & Liljedahl (1980).
3. Mina begrepp "materialistisk" och "intellektualistisk" ideologi refererar till ur vilken verksamhet ideologierna produceras. Det förra syftar på praktisk och det senare på intellektuell verksamhet som bas för utvecklandet av ideologierna. Materialism — idealism betecknar bla olika syn på kulturella förhållandens ursprung. En materialistisk syn utgår från att yttringar av kultur och social organisation är en följd av samhällets ekonomiska praxis medan den idealistiska synen hävdar att den kulturella nivån är en följd av människors i relation till den samhällsekonomiska praktiken oberoende agerande. Det senare begreppsparet refererar således till en mera generell nivå än den förra. Jag behandlar i boken ideologi i en "intellektualistisk" mening utifrån ett övergripande synsätt som närmast sympatiserar med den materialistiska samhällsuppfattningen i här angiven mera allmän mening (se kapitel 7.3).
4. På enstaka ställen, bla i kapitel 7.4, används ideologi-begreppet i en vidare mening och står då för en samhällssyn som är positivt inställd till rådande sociala förhållanden. Det framgår klart när denna innebörd av ideologi, som alltså inte enbart refererar till vetenskapliga teorier eller systematiska förklaringar, används i framställningen.
5. Utöver de renodlat "teknokratiska" värderingar som är förknippade med den teknologiska rationaliteten ingår också elitism som ett viktigt inslag i management-ideologin (jfr kap 7, s 152). Det kan vara motiverat att peka på likheter i företagsledningars och de politiska toppskiktens ideologiska ståndpunkter:

"I behandlingen av påträngande problem tar den ekonomisk-tekniska rationaliteten överhanden. Med dess hjälp söker eliten bibehålla sin kontroll, som konkret tar sig uttryck i tron på rationalisering som metod att effekti-

visera och penningen som värdemätare. I det praktiskt-politiska arbetet har enigheten varit stor i dessa avseenden. Ett annat inslag är övertygelsen om att hierarkiska relationer är nödvändiga för att bibehålla ordningen.

Dessa värderingar är kärnan i management-ideologin som en stor del av den harskande eliten har kommit att omfatta." (Sandkull m fl, 1981:38—39)

6. Berg (1979) ger en fallbeskrivning av utvecklingsförloppet i ett företag där chefen också var ägare. Man får intrycket av att ägandet stärkte VD:ns makt-position betydligt och därigenom utövade ett viktigt inflytande på företagets utveckling.
7. Här kan man möjligen tycka att Schein inte säger något om hur saker och ting de facto är utan endast uttalar fromma förhoppningar och ställer frågor. Han påstår emellertid också något om verkligheten, t ex då han säger att företag blivit mer beroende av "högkvalitativa" prestationer från arbetarna. Hans sätt att ställa frågor och presentera hypoteser är också sådant att läsaren leds in på tankebanor som går ut på att företag tar stor hänsyn till personalens personliga utveckling på sikt.
8. Detta påstående gäller praktiken, d v s de synsätt och idéer som får genomslagskraft i verkligheten. På denna praxis-nivå är samhälls- och företagsforskarnas bidrag till "pluralismen" — i den mån man kan tala om en sådan — av allt att döma ringa. På ett föreställningsplan, d v s vad gäller teori, debatt etc i samhället är väl forskarnas inflytande större men det senare motiverar inte att Sjöstrand låter denna kategori s s bättra på pluralismen. Sjöstrands diskussion gäller främst den praktiska företagsverkligheten, ej den offentliga debatten.
9. Jfr:
"Olika arbetsupplevelsens kontrastfyllda karaktär — å ena sidan möjlighet för kreativitet och uttryckande av sig själv, å andra sidan den dehumaniserade och förtryckta rollen som 'produktionsfaktor' — utgör i vissa avseenden den mest grundläggande ojämlikheten." (Hyman & Brough, 1975)
Jag vill här tillfoga en synpunkt på "chefsstress" som brukar anföras som för-svar för ojämlikhet vad gäller löner och andra förmåner. "Chefsstress" är ingen myt men stressproblemen tycks vara svårast för grupper som har små eller inga möjligheter att påverka den egna arbetssituationen (Gardell, 1979).

Kapitel 8

1. För en redovisning av data samt diskussion i denna fråga, se t ex Lohmann (1972), Cullberg (1979) och Adler-Karlsson (1979).
2. På basis av frågor av typ "Do you ever feel like smashing things for no good reason?" fick Kornhauser fram ett "hostility-index". Det visade sig att fabriksarbetarna fick högre tal på detta än jämförelse-grupperna. Inom fabriksarbetare-gruppen var män i arbeten på lägre kvalifikationsnivåer (dvs med ett mer okvalificerat och monotont arbetsinnehåll) något mer "fientliga" än de med mer kvalificerade uppgifter.
3. Som Hyman & Brough (1975) påpekar är rationalitetsbegreppet ett svårt begrepp inom samhällsvetenskapen. Det är en avgörande skillnad mellan att uttala sig om rationaliteten hos något som fungerar som medel i relation till ett visst mål och rationaliteten hos målet i sig. Det senare är fråga om en mer eller mindre renodlad värdeutsaga. Hyman & Brough skriver att det är van-

ligt att de båda betydelserna blandas samman. I avsnittet behandlas rationalitet i båda meningarna men förhoppningsvis utan att sammanblandas.

4. Se t ex Marcuse (1969:20). På vissa ställen uttrycker sig dock Marcuse ganska teknologi-fientligt (t ex i Marcuse, 1941) varför tolkningen att Marcuse ser repressivitet som en ofrånkomlig följd av hög-industrialisering ingalunda är orimlig.
5. En uppgift för den kritiska teorin kan vara att ställa samman en balansräkning över arbetslivet av idag som mot dess teknologiska rationalitet ställer dess humanistiska förnuft. De försök i denna riktning som antyds i den föreliggande studien, pekar mot en slutsats liknande den Schneider kommer fram till:
"Först när också det s k välfärdssamhällets psykiska balansräkning läggs inför allas ögon jämsides med balansräkningen över profit och utsugning (och löner, min anm.), blir välfärds- och konsumtionsideologin definitivt misstänkliggjord." (Schneider, 1973:247—8).
6. Edlund & Kjellin (1974) illustrerar detta i en studie där man utgår från Likerts modell, i vilken bl a "förtroende och tillit" ses som exempel på "mellanliggande variabler" medan "hög produktivitet", "hög vinst" och liknande ses såsom "resultatsvariabler". Tydligare än så kan knappast vad som ses som medel respektive mål illustreras.
7. Kronlund (1981) ger några exempel på fackliga reaktioner på arbetslivsforskning där man direkt gått emot forskningsansatser som sökt prioritera inflytande- och arbetsmiljöaspekter framför organisatoriska och ekonomiska aspekter.

Kapitel 9

1. Den av Zey-Ferrell & Aiken uttryckta kritiken innefattar således primärt inte den s k humanistiska organisationsteori som utgör fokus för min framställning. Kritiken torde emellertid i stort vara giltig även för denna organisationsteori.
2. Att tala om organisationers mål och organisationers handlingar måste dock vara en tillåten omskrivning (förenkling) av individers och grupperas mål och handlande om det överväldigande flertalet individer i organisationen står bakom och har inflytande över målen och handlingarna ifråga.
3. En möjlig invändning mot kritiken för slagsida åt den tekniskt-administrativa elitens intressen i organisationer går ut på att många studier av den komparativa typen står för ett teoretiskt och inte tillämpat intresse. Benson (1977b:5) kommenterar denna kritik så här:

"... det är klart att den grundläggande problematik som ligger bakom dessa arbeten har en teknisk-administrativ orientering. Frågor ställs utifrån en hypotetisk administrativ aktör, t ex, vilken är den bästa strukturen i relation till teknologi? Vilken är den mest rationella strukturella responsen till ökning av storlek?"

4. "Kommunikativ störning" är ett begrepp utvecklat av Habermas. Detta kan i grova drag beskrivas som en på ytan uppnädd konsensus som följd av att kommunikationen påverkas av ojämlika maktförhållanden mellan intressenter och ett dominansförhållande från det målrationella subsystemet över

det symboliska kommunikativa systemet. (En bra förklaring och diskussion av Habermas kommunikationsteori finns i Connerton, 1980 kapitel 6.)

5. Om det existerar flera frihetsgrader, som medger humanisering av arbetsvillkoren men som inte utnyttjas, tex pga företagsledningens kontrollintresse, är motsättningen mellan den teknologiska rationaliteten och dess negation inte påtaglig. Den uteblivna humaniseringen beror då inte på en rationalitetskonflikt av den typ som här behandlas utan på något annat, tex bristande skicklighet, rigiditet eller renodling av motsättningen mellan arbete och kapital. I praktiken är det givetvis ofta oerhört svårt att bedöma dessa aspekter.
6. Det kortsiktiga perspektivet och tvånget till vinstmaximering på kort sikt minskar handlingsutrymmet inom ramen för den dominerande rationaliteten. Detta kan få till konsekvens att företagsledare tvingas vidtaga åtgärder som står i extrem motsatsställning till humanistiska intressen. Så blir ofta fallet i tider av ekonomisk recession, då försök till humanisering av arbetsförhållandena vidkänns snävare förutsättningar och argument om effektivitet på lång sikt väger något lättare.
7. Innebörden av användandet av det normativt hårt belastade uttrycket "människans fria utveckling" antyds av följande citat:

"Det samtida industrisamhället visar att det har nått ett stadium där 'det fria samhället' inte längre adekvat kan definieras i de traditionella termerna av ekonomiska, politiska och intellektuella friheter. Det beror inte på att dessa friheter har blivit betydelselösa utan på att de blivit alltför betydelsefulla för att rymmas inom de traditionella formerna. Man måste skapa nya former för att förverkliga dem, former som svarar mot samhällets nya möjligheter. Sådana nya former kan bara antydvas i negativa termer, eftersom de utgör negationer till de nu förhärskande formerna. Ekonomisk frihet måste alltså betyda frihet *från* ekonomi — frihet från de ekonomiska krafternas och relationernas herravälde, frihet från den dagliga kampen för tillvaron, från tvånget att tjäna sitt levebröd. Politisk frihet skulle betyda frigörelse *från* en politik över vilken människorna inte har någon effektiv kontroll." (Marcuse, 1964:21—22)

Litteratur

- Abrahamsson, B (1978): Den organiska kicken, Arbetslivscentrum, Stockholm (stencil) (i förkortad version publicerad i *Psykologi i teori och praktik* 2 1980)
- Adler-Karlsson, G (1979): Ofärdens etiologi, *Socialmedicinsk tidskrift* 4—5 1979
- Adorno, T W (1951): Cultural Criticism and Society, i Connerton, P (ed): *Critical Sociology*, Penguin, Harmondsworth 1978
- Adorno, T W (1967): Sociology and Psychology, *New Left Review* 46
- Adorno, T W, Frenkel-Brunswick, E, Levinson, D & Sanford, N (1950): *The Authoritarian Personality*, Harper, New York
- Agurén, S, Hansson, R & Karlsson, K (1976): *Volvo Kalmar-verken*, Rationaliseringsrådet SAF — LO, Stockholm
- Ahlmann, H (1978): Den fulländade arbetsorganisationen, i *Lundaforskare föreläser*, Gleerups, Lund
- Ahrne, G-(1976): *Den gyllene kedjan. Studier i arbete och konsumtion*, Prisma, Stockholm
- Ahrne, G (1978): Om klass, arbete och medvetande i Sverige mot slutet av 70-talet, *Sociologisk forskning* 4 1978
- Alt, J (1976): Beyond Class: The Decline of Industrial Labor and Leisure, *Telos*, no 28, Summer 1976
- Alvesson, M (1980): Om god anpassning och psykisk ohälsa i arbetslivet, *Psykisk Hälsa* 2 1980
- Alvesson, M (1982): The Limits and Shortcomings of Humanistic Organization Theory, *Acta Sociologica*, vol 25, no 2
- Alvesson, M (1983a): *Konsensus, kontroll, kritik. Paradigm i arbetslivsforskning och organisationsteori*, Tema teknik och social förändring, Linköpings Universitet
- Alvesson, M (1983b): Om alternativ organisatorisk praktik. Några organisations- och samhällsaspekter på betingelser för arbetslivets humanisering, Inst för tillämpad psykologi, Lunds Universitet (stencil)
- Andersson, S (1979): *Positivism kontra hermeneutik*, Korpen, Göteborg
- Anthony, P D (1977): *The Ideology of Work*, Tavistock, London 1978
- Arbnor, I, Borglund, S-E & Liljedahl, T (1980): *Osynligt ockuperad*, Liber, Stockholm
- Argyris, C (1960): The Impact of the Formal Organization upon the Individual, i Pugh, D S (ed): *Organization Theory*, Penguin, Harmondsworth 1978
- Argyris, C (1964a): *Individen och organisationen*, Aldus/Bonniers, Stockholm 1971
- Argyris, C (1964b): T-groups for Organizational Effectiveness, i Leavitt, H & Pondy, L (eds): *Readings in Managerial Psychology*, The University of Chicago Press, Chicago 1973

- Argyris, C (1973): Personality and Organization Theory Revisited, *Administrative Science Quarterly*, vol 18, no 2
- Asplund, J (1979): *Teorier om framtiden*, Liber, Stockholm
- Aubert, V (1970): Om metoder og teori i sosiologin, *Häften för kritiska studier* 7/8 1970
- Baran, P & Sweezy, P (1966): *Monopolkapitalet*, Zenit, Lund 1970
- Benson, J K (1977a): Organizations: A Dialectical View, i Zey-Ferrell, M & Aiken, M (eds): *Complex Organizations: Critical Perspectives*, Scott, Foresman & Co, Glenview, Ill. 1981
- Benson, J K (1977b): Innovation and Crises in Organizational Analysis, *Sociological Quarterly*, 18, Winter
- Berg, P O (1979): *Emotional Structures in Organizations*, Studentlitteratur, Lund
- Berger, C & Cummings, L (1979): Organizational Structure, Attitudes, and Behaviors, i Staw, B (ed): *Research in Organizational Behavior*, vol 1, JAI Press, New York
- Berggren, C (1980): Changes in the Rationalization Pattern and Organization of Work within Mass Production in the Swedish Engineering Industry, *Acta Sociologica*, vol 23, no 4
- Berggren, C (1982): Braverman — och sedan? *Sociologisk forskning* nr 1 1982
- Berglind, H (1976): Strukturförändringar, arbetsmiljö och utslagning, i SOU 1976:3 *Arbetsmiljöutredningen — rapport i psykosociala frågor*, Stockholm
- Björkman, T (1978): De lönsamma arbetsmiljöerna, *Sociologisk forskning* 2 1978
- Björkman, T & Lundkvist, K (1981): *Från MAX till Pia. Reformstrategier inom arbetsmiljöområdet*, Arkiv, Stockholm
- Blumberg, P (1968): *Företagsdemokrati i sociologisk belysning*, Rabén & Sjögren, Stockholm 1971
- Bolinder, E & Ohlström, B (1971): *Stress på svenska arbetsplatser*, Prisma, Stockholm
- Bradley, G (1977): *Datateknik, arbetsliv och kommunikation*, Delegationen för långsiktssmotiverad forskning, Stockholm
- Brante, T (1980): *Vetenskapens struktur och förändring*, Doxa, Lund
- Braverman, H (1974): *Arbete och monopolkapital. Arbetets degradering i det tjugonde århundradet*, Rabén & Sjögren, Stockholm 1977
- Brecher, J (1979): Roots of Power: Employers and Workers in the Electrical Products Industry, i Zimbalist, A (ed): *Case Studies on the Labor Process*, Monthly Review Press, New York
- Brown, R H (1978): Bureacracy as Praxis: Toward a Political Phenomenology of Formal Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 23, pp 365—382
- Brunander, L (1979): *Griptången. Hur organisationen påverkar människan*, Rabén & Sjögren, Stockholm
- Bruzellius, L & Skärvad, P H (1975): *Integrerad företagsadministration*, Studentlitteratur, Lund
- Burrell, G (1980): Radical Organization Theory, i Dunkerley, D & Salaman, G (eds.): *The International Yearbook of Organization Studies*, RKP, London
- Burrell, G & Morgan, G (1979): *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, Heinemann, London
- Colignon, R & Cray, D (1981): New Organizational Perspectives: Critiques and Critical Organizations, i Zey-Ferrell, M & Aiken, M (eds.): *Complex Organiza-*

- tions: *Critical Perspectives*, Scott, Foresman & Co, Glenview, Ill.
- Connerton, P (1976): Introduction, i Connerton, P (ed): *Critical Sociology*, Penguin, Harmondsworth 1978
- Connerton, M (1980): *The Tragedy of Enlightenment*, Cambridge Univ. Press, Cambridge
- Cooley, M (1980): Computerization — Taylor's Latest Disguise, *Economic and Industrial Democracy*, vol 1, no 4
- Cooper, M R m fl (1979): Changing Employee Values: Deepening Discontent? *Harvard Business Review*, Jan-Feb 1979
- Cullberg, J (1979): Psykisk ohälsa i välfärdssamhället, *Socialmedicinsk tidskrift* 4—5 1979
- Davis, L (1979): Optimizing Organization — Plant Design, *Organizational Dynamics*, Autumn 1979
- Davis, L (1980): Individuals and the Organization, *California Management Review*, vol 22, no 2
- Dickson, D (1974): *Alternativa teknologier*, Tiden, Stockholm 1977
- Drambo, L (1978): *Arbetsmarknadsrevolutionen som kom av sig*, Liber, Stockholm
- Drambo, L (1981): *Ekonomi och samhällsförändring*, Ekonomiska inst, Linköping
- Drucker, P F (1973): *Organisation, ledning, ansvar*, Liber, Stockholm 1975
- Dunnette, M (1975): The Hawthorne Effect: Its Societal Meaning, i Cass, E & Zimmer, F (eds.): *Man and Work in Society*, Van Nostrand, New York
- Edlund, C & Kjellin, A (1974): Organisationsutveckling vid AB Industriproduktion, i Rohlin, L (ed): *Organisationsutveckling*, Gleerups, Lund
- Edlund, C m fl (1982): *Styrningsmedverkan: utvecklingen i fyra företag med olika produktionssystem*, FA-rådet, Stockholm
- Edqvist, C (1977): Teknik och arbetsdelning i arbetsprocessen, *Sociologisk forskning* 2 1977
- Edwards, R (1979): *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Heinemann, London
- Ehn, P (1978): Arbete — teknik — samhälle, Arbetslivscentrum, Stockholm (stencil)
- Ekvall, G (1969): Om arbetstillfredsställelse, PA-rådet, Stockholm (stencil)
- Eliasson, S (1980): Det samhälleliga sterbhuset, *Bokcafés månadsbulletin*, nr 52, nov 1980
- Emery, F & Trist, E (1960): Sociotekniska system, i Emery, F (red): *System-teori för ekonomer och samhällsvetare*, Prisma, Stockholm 1972
- Eyerman, R (1981): False Consciousness and Ideology in Marxist Theory, *Acta Sociologica*, vol 24, nos 1—2
- Eyerman, R & Shipway, D (1981): Habermas on Work and Culture, *Theory and Society*, 10, pp 547—566
- Faucheux, C, Amado, G & Laurent, A (1982): Organizational Development and Change, *Annual Review of Psychology*, vol 33
- Fjellström, R (1975): Anteckningar om positivismen, i Halldén, S, Hermerén, G & Johansson, I (red): *Försvarar vetenskapen det bestående?*, Prisma, Stockholm
- Forsblad, P (1978): Synen på företagsledarens arbete — en nyansering, i Forsblad, P m fl (red): *Människan i organisationen*, Liber, Stockholm

- French, J R P & Caplan, R (1972): Organizational Stress and Individual Strain, i Marrow, A (ed): *The Failure of Success*, American Management Association, New York
- French, W & Bell, C (1973): *Organizational Development — Behavioral Science Interventions for Organizational Improvement*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs
- Friedlander, F & Brown, D (1974): Organization Development, *Annual Review of Psychology*, vol 25
- Friedman, A (1979): 'Självstyre under ansvar' kontra 'direkt kontroll': Företagsledningsstrategier under kapitalismen, *Zenit* nr 59
- Fromm, E (1941): *Flykten från friheten*, Natur och Kultur, Stockholm 1977
- Fromm, E (1955): *Ett friskare samhälle*, Tiden, Stockholm 1976
- Fromm, E (1968): Humanistic planning, i *The Crises of Psychoanalysis*, Penguin Harmondsworth 1978.
- Furstenberg, F (1974): Work Experience and Family Life, i O'Toole, J (ed): *Work and the Quality of Life*, MIT, Cambridge, Mass.
- Galbraith, J K (1967): *Den nya industristaten*, Wahlström & Widstrand, Stockholm 1969
- Galbraith, J K (1979): *The Affluent Society* (3rd ed.): Penguin, Harmondsworth
- Gardell, B (1976): Psykosociala problem sammanhängande med industriella produktionsprocesser, i SOU 1976:3 *Arbetsmiljöutredningen — rapport i psykosociala frågor*, Stockholm
- Gardell, B (1977a): *Arbetsinnehåll och livskvalitet*, Prisma, Stockholm
- Gardell, B (1977b): Psychological and Social Problems of Industrial Work in Affluent Societies, *International Journal of Psychology*, vol 12, no 2
- Gardell, B (1979): Problem i arbetslivet, *Socialmedicinsk tidskrift* 4—5
- Gardell, B & Dahlström, E (1966): Arbetsanpassning och teknologisk struktur, i Dahlström, E m fl: *Teknisk förändring och arbetsanpassning*, Prisma, Stockholm 1970
- Gardell, B & Gustavsen, B (1980): Work Environment Research and Social Change — Current Developments in Scandinavia, *Journal of Occupational Behavior*, vol 1, no 1
- Gardell, B & Gustavsson, R Å (1979): *Sjukvård på löpande band*, Prisma, Stockholm
- Gardell, B & Svensson, L (1981): *Medbestämmande och självstyre*, Prisma, Stockholm
- Glenn, E N & Feldberg, R (1979): Proletarianizing Clerical Work: Technology and Organizational Control in the Office, i Zimbalist, A (ed): *Case Studies on the Labor Process*, Monthly Review Press, New York
- Goldman, P & Van Houten, D (1977): Managerial Strategies and the Worker: a Marxist Analysis of Bureaucracy, *Sociological Quarterly* 18, Winter
- Goldman, P & Van Houten, D (1980): Uncertainty, Conflict, and Labor Relations in the Modern Firm I: Productivity and Capitalism's 'Human Face', *Economic and Industrial Democracy*, vol 1, no 1
- Gorz, A (1980): *Farväl till proletariatet*, Bokomotiv, Stockholm 1982
- Gouldner, A (1976): *The Dialectic of Technology and Ideology*, McMillan, London/New York
- Greenbaum, J (1976): Division of Labor in the Computer Field, *Monthly Review*, vol 28, no 3

- Gunnarsson, L (1980): *Att förändra arbetsprocessen*, Sociologiska inst, Lund (doktorsavh.)
- Gustavsen, B (1980): From Satisfaction to Collective Action: Trends in the Development of Research and Reform in Working Life, *Economic and Industrial Democracy*, vol 1, no 2
- Habermas, J (1966): Knowledge and Interest, *Inquiry*, vol 9, pp 285—300
- Habermas, J (1971): *Toward a Rational Society*, Heinemann, London 1977
- Habermas, J (1973a): Problems of Legitimation in Late Capitalism, i Connerton, P (ed): *Critical Sociology*, Penguin, Harmondsworth 1978
- Habermas, J (1973b): *Legitimation Crises*, Heinemann, London 1979
- Hackman, J R (1975): On the coming Demise of Job Enrichment, i Cass, E & Zimmer, F (eds): *Man of Work in Society*, Van Nostrand, New York
- Hackman, J R & Lawler, E (1971): Employee Reactions to Job Characteristics, i Scott, W & Cummings, L (eds): *Readings in Organizational Behavior and Human Performance*, Irwin, Homewood, Ill. 1973
- Hackman, J R, Oldham, G, Janson, R & Purdy, K (1975): A New Strategy for Job Enrichment, i Staw, B (ed): *Psychological Foundations of Organizational Behavior*, Goodyear, Santa Monica 1977
- Hagnell, O & Tunving, K (1971): Alkoholism i en totalbefolkning, *Alkoholfrågan* 1971
- Helgeson, B (1978): Arbete, teknik och produktionsprocess, *Sociologisk forskning* 4 1978
- Heneman, H & Schwab, D (1972): Evaluation of Research on Expectancy Theory Predictions on Employee Performance, i Scott, W & Cummings, L (eds): *Readings in Organizational Behavior and Human Performance*, Irwin, Homewood, Ill. 1973
- Herzberg, F (1968): One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, Jan—Feb 1968
- Herzberg, F, Mausner, F & Snyderman, B B (1959): *The Motivation to Work*, Wiley, New York 1966
- Horkheimer, M (1937): Traditional and Critical Theory, i Connerton, P (ed): *Critical Sociology*, Penguin, Harmondsworth 1978
- Horkheimer, M & Adorno T (1947): *Upplysningens dialektik*, Röda bokförlaget, Göteborg 1981
- Hunt, J & Hill, J (1969): The New Look in Motivational Theory for Organizational Research, i Leavitt, H & Pondy, L (eds): *Readings in Managerial Psychology*, The University of Chicago Press, Chicago 1973
- Hyman, R & Brough, I (1975): *Social Values and Industrial Relations, A Study of Fairness and Inequality*, Basil Blackwell, Oxford
- Håkansson, P-A (1976): Industriarbetets karaktär och arbetarklassens villkor, *Sociologisk forskning* 1 1976
- Ingelstam, L (1980): *Arbetets värde och tidens bruk*, Liber, Stockholm
- Israel, J (1971): *Alienation — från Marx till modern sociologi*, Rabén & Sjögren, Stockholm
- Israel, J (1972): *Om konsten att lyfta sig själv i håret och behålla barnet i badvattnet*, Rabén & Sjögren, Stockholm
- Israel, J (1979): *Om relationistisk socialpsykologi*, Korpen, Göteborg
- Johansson, I, Kalleberg, R & Liedman, S-E (1972): *Positivism, marxism, kritisk teori*, PAN/Norstedts, Stockholm 1979

- Jones, B (1982): Destruction or Redistribution of Engineering Skills? i Wood, S (ed): *The Degradation of Work?* Hutchinson, London
- de Kadt, M (1979): Insurance: A Clerical Work Factory, i Zimbalist, A (ed.): *Case Studies on the Labor Process*, Monthly Review Press, New York
- Kahn, R (1975): In Search of the Hawthorne Effect, i Cass, E & Zimmer, F (eds.): *Man and Work in Society*, Van Nostrand, New York
- Karlsson, L-E (1982): On the Road to Soft Cushion Technology, Paper presented to the "Symposium on division of labour, specialization and technical development", Linköping, June 1982
- Karpik, L (1977): Technological Capitalism, i Clegg, S & Dunkerley, D (eds.): *Critical Issues in Organizations*, RKP, London
- Kornhauser, A (1965): *Mental Health of the Industrial Worker*, Wiley, New York
- Korpi, W (1978): *Arbetarklassen i välfärds kapitalismen*, Prisma, Stockholm
- Kronlund, J (1975): Duger sociotekniken? *Sociologisk forskning* 4 1975
- Kronlund, J (1981): Skapar forskarna fler problem än de löser?, i Sandberg, Å (red): *Forskning för förändring*, Arbetslivscentrum, Stockholm
- Kronlund, J & Wigblad, R (1981): *Boxholmsprojektet del III. Att arbeta vid finvalsverket i Boxholm. Arbetsförhållandena förr och nu*, Ekonomiska inst, Tekniska högskolan i Linköping, forskningsrapport nr 103
- Laurent, A (1979): Varje chef — en underordnad, *Personal* 6 1979
- Lawler, E (1971): The Role of Pay in Organizations, i Scott, W & Cummings, L (eds.): *Readings in Organizational Behavior and Human Performance*, Irwin, Homewood, Ill. 1973
- Lawler, E (1973): Satisfaction and Behavior, i Staw, B (ed): *Psychological Foundations of Organizational Behavior*, Goodyear, Santa Monica, Cal. 1977
- Lawler, E (1975): Control Systems in Organizations, i Dunnette, M (ed): *Handbook of Industrial and Organizational Research*, RAND/McNally, Chicago
- Lawler, E (1977): Measuring the Psychological Quality of Working Life: The Why and How of It, Staw, B (ed): *The Psychological Foundations of Organizational Behavior*, Goodyear, Santa Monica, Cal.
- Lawler, E, Hackman, R & Kaufman, S (1973): Effects of Job Redesign: A Field Experiment, *Journal of Applied Social Psychology*, 3, 1
- Lichtman, C & Hunt, J (1971): Personality and Organization Theory: a Review of some Conceptual Literature, *Psychological Bull.* 76, no 4
- Likert, R (1961): *Nya metoder för företagsledning*, Beckmans, Stockholm 1972
- Likert, R & Likert, J G (1976): *New Ways of Managing Conflicts*, Wiley, New York
- Lindqvist, S (1978): *Gräv där du står!* Aldus/Bonniers, Stockholm
- LO (1978): *Arbetsorganisation*, LO, Stockholm
- Lohmann, H (1972): *Psykisk hälsa och mänsklig miljö*, Liber, Stockholm 1978
- Locke, E (1975): The Nature and Causes of Job Satisfaction, i Dunnette, M (ed): *Handbook of Industrial and Organizational Research*, RAND/McNally, Chicago
- Lorsch, J (1975): Managers, Behavioral Scientists, and the Tower of Babel, i Cass, E & Zimmer, F (eds): *Man and Work in Society*, Van Nostrand, New York
- Marcuse, H (1933): On the Philosophical Foundations of the Concept of Labor in Economics, *Telos*, no 16, summer 1973
- Marcuse, H (1941): Some Social Implications of Modern Technology, *Studies in*

- Philosophy and Social Science*, vol 9, no 4
- Marcuse, H (1964): *One-Dimensional Man. Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society*, Beacon Press, Boston 1966
- Marcuse, H (1965): *Industrialization and Capitalism in the Work of Max Weber*, i *Negations*, Penguin, Harmondsworth 1972
- Marcuse, H (1969): *Människans befrielse*, Aldus/Bonniers, Stockholm
- March, J & Olsen, J (1976): *Ambiguity and Choice in Organizations*, Universitetsforlaget, Bergen
- Marrow, A (1975): *Management by Participation*, i Cass, E & Zimmer, F (eds): *Man and Work in Society*, Van Nostrand, New York
- Maslow, A (1943): *A Theory of Human Motivation*, i Leavitt, H & Pondy, L (eds): *Readings in Managerial Psychology*, The University of Chicago Press, Chicago 1973
- Maslow, A (1954): *Motivation and Personality*, Harper & Row, New York
- Maslow, A (1955): *Deficiency Motivation and Growth Motivation*, i *Toward a Psychology of Being*, Van Nostrand, New York 1968
- Mayo, E (1949): *Hawthorne and the Western Electric Company*, i Pugh, D S (ed): *Organization Theory*, Penguin, Harmondsworth 1977
- McCarthy, T (1976): "Translators introduction", i Habermas, J: *Legitimation Crises*, Heinemann, London 1979
- McClelland, D & Burnham, D (1976): *Power is the Great Motivator*, *Harvard Business Review*, March—April 1976
- McGregor, D (1960): *Företaget och människan*, Beckmans, Stockholm 1966
- McGregor, D (1968): *The Human Side of Enterprise*, i Leavitt, H & Pondy, L (eds): *Readings in Managerial Psychology*, The University of Chicago Press, Chicago 1973
- Mead, G H (1936): *On Social Psychology*, The University of Chicago Press, Chicago 1972
- Mendner, J (1975): *Teknologisk utveckling i den kapitalistiska arbetsprocessen*, Röda bokförlaget, Göteborg 1977
- Menninger, W (1975): *The Power of Emotions; The Role of Feelings*, i Cass, E & Zimmer, F (eds): *Man and Work in Society*, Van Nostrand, New York
- Mills, C W (1959): *The Sociological Imagination*, Penguin, Harmondsworth 1978
- Morgan, G (1980): *Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory*, *Administrative Science Quarterly*, vol 25, no 4
- More, C (1982): *Skill and the Survival of Apprenticeship*, i Wood, S (ed): *The Degradation of Work?* Hutchinson, London
- Morse, J & Lorsch, J (1970): *Beyond Theory Y*, *Harvard Business Review*, May—June 1970
- Myrdal, G (1968): *Objektivitetsproblemet i samhällsvetenskapen*, Rabén & Sjögren, Stockholm
- Near, J, Rice, R & Hunt, R (1979): *Work and Extra-Work Correlates of Life and Job Satisfaction*, *Academy of Management Journal*, vol 21, no 2
- Noble, D (1979): *Social Choice in Machine Design: The Case of Automatically Controlled Machine Tools*, i Zimbalist, A (ed): *Case Studies on the Labor Process*, Monthly Review Press, New York
- Nygren, P (1979): *Den sociala grammatiken*, Esselte, Stockholm
- Offe, C (1970): *Industry and Inequality*, Arnold, London 1976

- Oldham, G & Hackman, J R (1981): Relationships Between Organizational Structure and Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks, *Administrative Science Quarterly*, vol 26, no 1
- Pateman, C (1970): *Participation and Democratic Theory*, Cambridge University Press, Cambridge 1978
- Perby, M-L (1978): SAF:s "nya fabriker" — några kommentarer, Arbetslivscentrum, Stockholm (stencil)
- Perrow, C (1973): The Short and Glorious Story of Organization Theory, *Organizational Dynamics*, Summer 1973
- Perrow, C (1979): *Complex Organizations: A Critical Essay*, Scott, Foresman & Co, New York
- Quinton, A (1974): Critical Theory, *Encounter*, Oct 1974
- Reimer, I (1975): *Barn och föräldrars arbete*, SOU 1975:3, Liber, Stockholm
- Rhenman, E (1974): *Organisationsproblem och långsiktisplanering*, Bonniers, Stockholm
- Rim, Y (1977): Significance of Work and Personality, *Journ. of Occup. Psych.*, vol 50, no 2
- Rohlin, L (1974): *Organisationsutveckling*, Gleerups, Lund
- Rose, M (1975): *Industrial Behavior*, Penguin, Harmondsworth 1978
- Salaman, G (1978): Towards a Sociology of Organizational Structure, i Zey-Ferrell, M & Aiken, M (eds.): *Complex Organizations: Critical Perspectives*, Scott, Foresman & Co, Glenview, Ill. 1981
- Sandberg, T (1978): Självstyrande grupper på försök, *Sociologisk forskning* nr 4 1978
- Sandberg, Å (1979): *Computers Dividing Man and Work*, Arbetslivscentrum, Stockholm
- Sandberg, Å (1981): Kunskapsuppbyggnad och aktivering, i Sandberg, Å (red): *Forskning för förändring*, Arbetslivscentrum, Stockholm
- Sandkull, B m fl (1981): *Koncerner, teknik, inflytande*, Ekonomiska inst, Linköping, forskningsrapport nr 106
- Sandkull, B (1982): Konsekvenser för de anställda vid förändringar i produktionsteknik, i Sandberg, T (red): *Arbetsorganisation och medbestämmande*, Tiden, Stockholm
- Schein, E (1975): The Hawthorne Group Studies Revisited: A Defence of Theory Y, i Cass, E & Zimmer, F (eds): *Man and Work in Society*, Van Nostrand, New York
- Schein, E (1980): *Organizational Psychology* (3rd ed.), Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N J
- Schmid, H (1981): On the Origin of Ideology, *Acta Sociologica*, vol 24, nos 1—2
- Schneider, M (1973): *Samhället som sjukdom. Till kritiken av den borgerliga psykologin*, Rabén & Sjögren, Stockholm 1975
- Schroyer, T (1973): *The Critique of Domination*, Beacon Press, Boston 1975
- Schwab, D & Cummings, L (1970): Theories of Performance and Satisfaction: a Review, i Scott, W & Cummings, L (eds): *Readings in Organizational Behavior and Human Performance*, Irwin, Homewood, Ill. 1973
- Sennett, R (1979): The Boss' New Clothes, *New York Review of Books* 26
- Shaw, J (1972): The Personal Imperative: a Study of the Evidence for Self-actualization, i Ruddock, R (ed): *Six Approaches to the Person*, Routledge & Kegan Paul, London

- Simon, H (1965): *Automationens betydelse*, Wahlström & Widstrand, Stockholm 1968
- Sjöstrand, S-E (1978): Vem ska utforma framtidens organisationer? i Forsblad, P m fl (red): *Människan och organisationen*, Liber, Malmö
- Slater, P (1978): *Origin and Significance of the Frankfurt School*, Routledge & Kegan Paul, London 1980
- Slater, P & Bennis, W (1964): Democracy is Inevitable, *Harvard Business Review*, March—April 1964
- Statistiska centralbyrån (1978): *Levnadsförhållanden, rapport nr 12: Arbetsmiljö 1975*, Liber, Stockholm
- Tainio, R (1981): Labour Selection as a Part of Managerial Strategy Formulation in a Firm, European Institute for Advanced Studies in Management, Working-paper 81-13, Brussel (stencil)
- Taylor, F (1912): Scientific Management, i Pugh, D S (ed): *Organization Theory*, Penguin, Harmondsworth 1977
- Therborn, G (1981): *Maktens ideologi och ideologins makt*, Zenit, Lund
- Thorsrud, E & Emery, F (1969): *Medinflytande och engagemang i arbetet*, Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor, Stockholm
- Thunberg, A-M, Nowak, K, Rosengren, K-E & Sigurd, B (1978): *Samverkansspiralen*, Liber, Stockholm
- Viklund, B (1976): Att stoppa cancer — en fråga om politik, inte forskning, *Arbetsmiljö* 15 1976
- Volmerg, U (1979): Om förhållandet mellan produktion och socialisation med det industriella lönearbetet som exempel, *Tekla* 6, april 1979
- Walton, R (1979): Work Innovations in the United States, *Harvard Business Review*, July—Aug 1979
- Westlander, G (1976a): *Arbete och fritidens innehåll*, PA-rådet, Stockholm
- Westlander, G (1976b): *Arbete och livssituation*, PA-rådet, Stockholm
- Westlander, G & Baneryd, K (1970): *Att ha en sund själ . . . Några synpunkter på mental hälsa och alienation i samhälle och arbetsliv*, Folksam, Stockholm
- Whishler, T (1970): The Impact of Computers on Decision Making, i Leavitt, H & Pondy, L (eds): *Readings in Managerial Psychology*, The University of Chicago Press, Chicago 1973
- Wilson, C (1974): *Nya frågeställningar inom psykologin. Maslow och den postfreudianska revolutionen*, Cavefors, Lund
- Wood, S (1982): Introduction, i Wood, S (ed.): *The Degradation of Work?*, Hutchinson, London
- Wood, S & Kelly, J (1982): Taylorism, Responsible Autonomy and Management Strategy, i Wood, S (ed.): *The Degradation of Work?* Hutchinson, London
- Woodward, J (1958): Management and Technology, i Pugh, D S (ed): *Organization Theory*, Penguin, Harmondsworth 1977
- von Wright, G H (1978): *Humanismen som livshållning*, Rabén & Sjögren, Stockholm 1980
- Zey-Ferrell, M (1982): Criticism of the Dominant Perspective on Organizations, i Berg, P O & Daudi, P (eds): *Traditions and Trends in Organization Theory*, vol 2, Studentlitteratur, Lund
- Zey-Ferrell, M & Aiken, M (1981): *Complex Organizations: Critical Perspectives*, Scott, Foresman & Co, Glenview, Ill.
- Zimbalist, A (1975): The Limits of Work Humanization, *Review of Radical Poli-*

Personregister

- Abrahamsson, B. 110, 111
Adorno, T.W. 16, 18—20, 61, 207
Agurén, S. 114
Ahlmann, H. 114
Ahrne, G. 69
Aiken, M. 190
Alvesson, M. 43
Anthony, P.D. 141, 143, 162
Arbnor, I. 106
Argyris, C. 65, 82, 94, 111
Asplund, J. 63, 79
Aubert, V. 35

Baneryd, K. 59, 170
Bell, C. 110
Bennis, W. 154, 155
Benson, J.K. 192—197, 218
Berg, P.O. 217
Berger, C. 125
Berggren, C. 52—56
Berglund, H. 42, 46, 75
Björkman, T. 57, 65, 72, 95, 105, 116,
136, 187, 212—213, 215
Blumberg, P. 182, 213
Bolinder, E. 43—45, 61, 67, 95
Braverman, H. 13, 40—43, 45—46,
48—58, 99—101, 104—106, 118,
144, 188, 208, 211—212
Brecher, J. 205—206
Brough 217
Brown, R.H. 110—111, 202, 204
Brunander, L. 48, 66, 119, 121
Bruzelius, L. 104
Burnham, D. 149—151
Burrell, G. 23—28, 37, 93, 155, 184,
195—196, 205

Colignon, R. 191
Connerton, P. 16—17, 21—22
Cooley, M. 48
Cooper, M.R. 57
Cray, D. 191
Cummings, L. 87—89, 125

Dahlström, E. 118
Davis, L. 113, 213
Drucker, P.F. 146—148, 151, 155, 161
Dunnette, M. 182
Durkheim 71

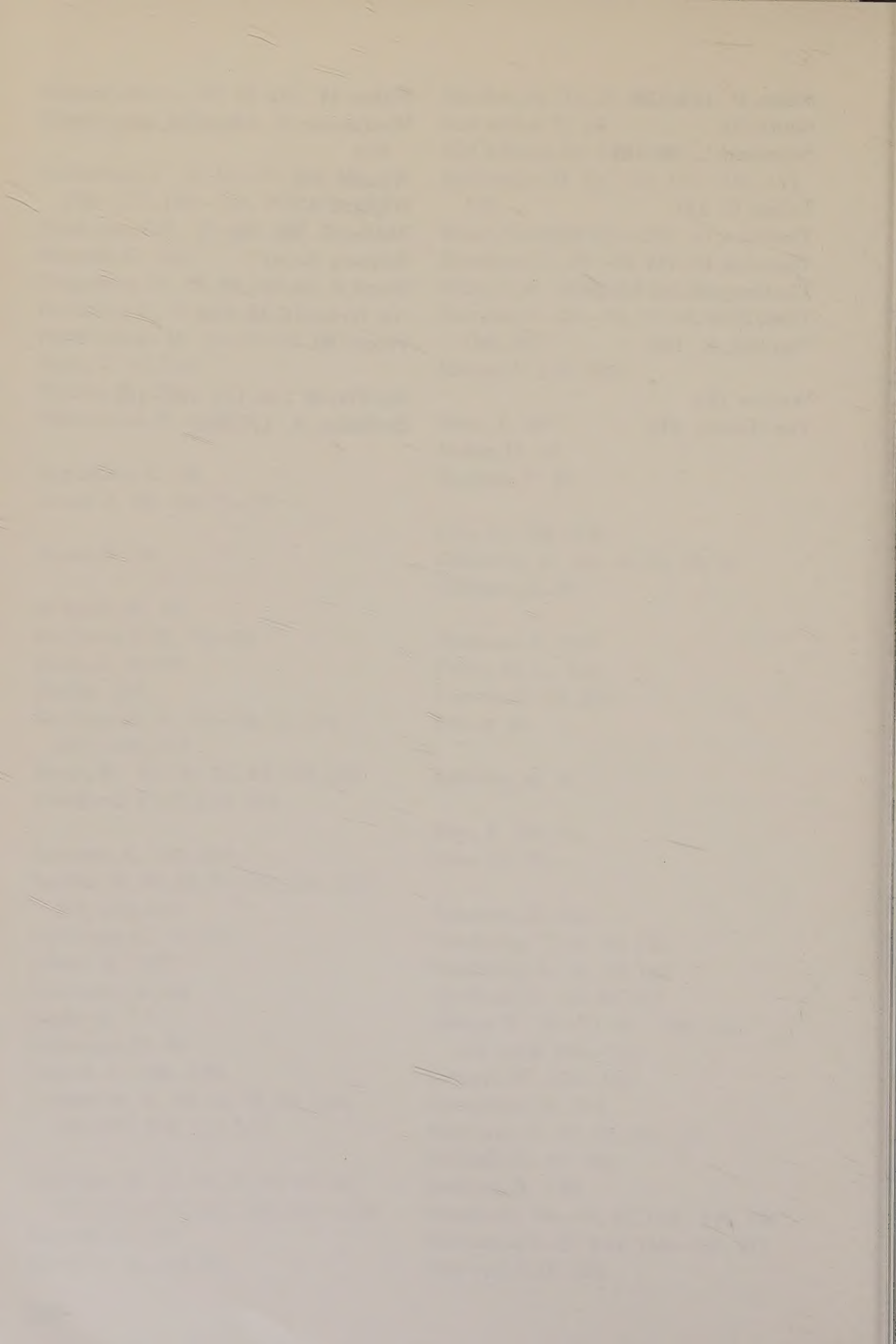
Edlund, C. 218
Edqvist, C. 46, 214
Edwards, R. 53, 215
Eliasson, S. 38
Emery, F. 113—114

Faucheux, C. 112
Feldberg, R. 47—48
Fjellström, R. 64
French, J.R.P. 110
Freud, S. 20
Friedlander, F. 110—111
Friedman, A. 53
Fromm, E. 70, 180
Furstenberg, F. 72—73

Gardell, B. 49, 61, 66, 68, 80—81, 118,
121, 170, 183, 217
Glenn, E.N. 47—48
Goldman, P. 214
Gorz, A. 179
Gouldner, A. 131, 140, 148, 213
Greenbaum, J. 48

- Gunnarsson, L. 42, 46
 Gustavsson, R.Å. 49
- Habermas, J. 16, 19—20, 35, 139,
 176—177, 184—185, 203, 209, 218
 Hackman, J.R. 95—98, 100, 104, 214
 Hagnell, O. 168
 Helgesson, B. 46, 49, 115
 Herzberg, F. 91—92, 94, 97
 Horkheimer, M. 16, 18—20, 207
 Hunt, J. 75, 105
 Hyman, R. 217
 Håkansson, P.-A. 46
- Ingelstam, L. 58
 Israel, J. 28—30, 77—78
- Jones, B. 55
- de Kadt, M. 48
 Karlsson, L.-E. 54—56
 Kelly, J. 53, 55
 Kjellin 218
 Kornhauser, A. 68—70, 95, 118,
 168—169, 217
 Korpi, W. 43—45, 57, 83, 127, 212
 Kronlund, J. 47, 115, 218
- Laurent, A. 152, 155
 Lawler, E. 88, 93, 97—98, 104, 123,
 167, 212, 214
 Lichtman, C. 75, 105
 Likert, R. 103
 Lindqvist, S. 62
 Locke, E. 71
 Lohmann, H. 60
 Lorsch, J. 122—123
 Lundqvist, K. 57, 65, 72, 95, 116,
 136, 187, 212, 213, 215
- Marcuse, H. 13, 16, 18, 20, 22, 84,
 102, 172—178, 201, 209, 218—219
 Marrow, A. 127
 Marx, K. 18—19, 71
- Maslow, A. 78, 91, 94, 99
 McCarthy, T. 19
 McClelland, D. 149—151
 McGregor, D. 94, 103, 107—110, 121,
 128
 Mead, G.H. 77
 Mendner, J. 48—49, 117
 Mills, C.W. 35—36, 135, 140
 Morgan, G. 23—28, 37, 93, 155, 184,
 196, 205
 Morse, J. 122—123
- Near, J. 69
 Noble, D. 47
 Nygren, P. 35
- Offe, C. 138—139
 Ohlström, B. 43—45, 61, 67, 95
 Oldham, G. 97
- Pateman, C. 213
 Perby, M.-L. 115
 Perrow, C. 89, 204
 Porter 93
- Quinton, A. 21
- Rim, Y. 94—95
 Rose, M. 70
- Salaman, G. 205
 Sandberg, T. 46, 90, 112
 Sandberg, Å. 46, 48, 186
 Sandkull, B. 46, 49, 217
 Schein, E. 76—77, 99—100, 125,
 153—155, 215—216
 Schmid, H. 132—133
 Schneider, M. 218
 Schroyer, T. 20, 23, 175, 177
 Schwab, D. 87—89
 Sennett, R. 140
 Simon, H. 50—52, 57, 145—146, 155
 Sjöstrand, S.-E. 144, 156—159, 217
 Skärvad, P.H. 104

Slater, P. 154, 155	Weber, M. 174
Smith 71	Westlander, G. 59, 61, 68, 169, 170,
Svensson, L. 66, 121	212
	Whisler 215
Tainio, R. 137	Wigblad 47
Therborn, G. 132—133, 162	Wilson, C. 99—100
Thorsrud, E. 114	Volmerg 64, 65
Thunberg, A.-M. 63, 69	Wood, S. 53, 55, 56
Trist, E. 113	von Wright, G.H. 136
Tunving, K. 168	Vroom 93
Walton 183	Zey-Ferrell 143, 155, 190—191
Van Houten 214	Zimbalist, A. 127, 185



I denna bok behandlas förhållandet individ – arbete – organisation både ur arbetslivsforsknings- och företagsledningsperspektiv. Dessa båda perspektiv ställs mot varandra. Olika teorier om arbetets utveckling, psykiska hälsa i arbetet, motivation och organisation diskuteras och kritiseras. Vidare görs en granskning av ideologier om arbetsliv och organisationer samt av förhållandet vetenskap – ideologi i organisationsteorin.

Frankfurtskolans kritiska teori och Bravermans klassiska bok *Arbete och monopolkapital* är viktiga inspirationskällor och utgångspunkter för boken, som avslutas med en skiss till en Frankfurtinspirerad, kritisk organisationsteori.

Mats Alvesson

är knuten till Lunds universitet. Han har tidigare publicerat ett antal artiklar inom områdena organisationsteori, arbetslivsforskning och socialpsykologi.